



CODICE ETICO

**APPROVATO DAL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE
IN DATA 25/06/2019**

Sommario

1	PREMESSA	3
1.1	<i>Introduzione</i>	3
1.2	<i>Scopo del documento</i>	3
1.3	<i>Ambito di applicazione e destinatari</i>	3
1.4	<i>Struttura del documento</i>	4
2	CARTA ETICA	4
2.1	<i>Missione e visione</i>	4
2.3	<i>Valori</i>	5
2.4	<i>Principi</i>	5
2.4.1	<i>Legalità</i>	5
2.4.2	<i>Integrità e Onestà</i>	6
2.4.3	<i>Trasparenza</i>	6
2.4.4	<i>Equità sociale, imparzialità e valore della persona</i>	6
2.4.5	<i>Diligenza e professionalità</i>	7
2.4.6	<i>Riservatezza</i>	7
2.4.7	<i>Tutela del Patrimonio</i>	7
2.4.8	<i>Tutela dell'ambiente</i>	7
3	CODICE DI CONDOTTA	7
3.1	<i>Principi di comportamento</i>	7
3.1.1	<i>Conflitti di interessi</i>	7
3.1.2	<i>Protezione dei dati personali</i>	8
3.1.3	<i>Elargizione/accettazione di doni o altre utilità</i>	8
3.1.4	<i>Tutela della proprietà industriale ed intellettuale</i>	9
3.1.5	<i>Contrasto alla criminalità organizzata</i>	10
3.1.6	<i>Gestione amministrativa e contabile</i>	10
3.1.7	<i>Diligenza nell'utilizzo delle risorse del Fondo</i>	11
3.1.8	<i>Tutela degli strumenti informatici</i>	11
3.2	<i>Relazione con le risorse umane</i>	12
3.2.1	<i>Selezione del personale ed assunzioni</i>	12
3.2.2	<i>Rapporto di lavoro</i>	12
3.2.3	<i>Gestione del personale</i>	13
3.2.4	<i>Tutela della sicurezza e salute sul luogo di lavoro</i>	13
3.3	<i>Relazione con la Pubblica Amministrazione e le Autorità di Vigilanza</i>	14
3.3.1	<i>Titolarità all'assunzione di impegni</i>	14
3.3.2	<i>Norme etiche di comportamento</i>	14
3.4	<i>Relazioni con altri interlocutori</i>	16
3.4.1	<i>Relazioni con gli enti beneficiari</i>	16
3.4.2	<i>Relazioni con gli enti attuatori e i revisori legali</i>	16
3.4.3	<i>Relazioni con i fornitori</i>	16
3.4.4	<i>Relazioni con i consulenti, partner e altri collaboratori</i>	18
3.4.5	<i>Associati, Collegio dei revisori dei conti, altri organi di controllo</i>	19
3.4.6	<i>Associazioni di categoria, sindacati e partiti politici</i>	19
4	Attuazione, Controllo e Aggiornamento	19
4.1	<i>Diffusione e aggiornamento del Codice Etico</i>	19
4.2	<i>Vigilanza sull'applicazione del Codice Etico</i>	20
4.3	<i>Conseguenze della violazione del Codice Etico</i>	20

1 PREMESSA

1.1 Introduzione

Fondolavoro – Fondo paritetico interprofessionale nazionale per la formazione continua delle micro, piccole, medie e grandi imprese – (di seguito anche il “Fondo”) è un’Associazione di diritto privato che non persegue scopo di lucro, costituita a seguito dell’accordo Interconfederale del 6 luglio 2009 sottoscritto da UNSIC (Unione Nazionale Sindacale Imprenditori e Coltivatori) e UGL (Unione Generale del Lavoro), secondo quanto previsto dall’art. 118 della L. 23 dicembre 2000, n. 388 e normativa collegata.

Il Fondo promuove e finanzia piani formativi aziendali, settoriali, territoriali e realizza le attività propedeutiche alla formazione ovvero informazione e comunicazione, assistenza tecnica e monitoraggio, utilizzando i contributi dello 0,30% sulle retribuzioni dei dipendenti delle imprese aderenti a Fondolavoro.

1.2 Scopo del documento

Il Fondo ha predisposto il presente Codice Etico (di seguito anche solo “Codice” o “Documento”) con lo scopo di definire i valori e i principi a cui s’ispira e di stabilire i criteri di condotta volti a regolare le proprie attività. I valori, i principi, gli standard di comportamento esposti nel presente documento rappresentano l’elemento base della cultura del Fondo e, unitamente al rispetto delle leggi e della normativa nazionale ed internazionale ad esso applicabile, sono requisito imprescindibile per il conseguimento delle finalità istituzionali dello stesso.

Gli obblighi e divieti che derivano dall’applicazione di quanto previsto nel presente Codice Etico costituiscono inoltre una componente essenziale del sistema di prevenzione dei reati *ex* D.Lgs. 231/2001. Il Codice Etico è da ritenere quindi parte integrante del Modello di Organizzazione, gestione e controllo adottato dal Fondo ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

1.3 Ambito di applicazione e destinatari

I valori, i principi e gli standard e le regole di “deontologia” enunciati dal presente Documento sono vincolanti per tutti coloro che operano nel Fondo e per il Fondo, nonché per tutti coloro che intrattengono rapporti contrattuali, anche solo occasionali e/o temporanei, con lo stesso. Il Codice si applica quindi agli Organi Sociali e ai loro componenti (Consiglio di Amministrazione e Collegio dei Revisori dei Conti), ai dipendenti e ai collaboratori del Fondo, ai membri dei Comitati Valutazione, agli Enti Attuatori, ai Revisori Legali, ai consulenti, ai fornitori di beni e servizi, ai componenti dell’Organismo di Vigilanza, ove non rientranti nelle categorie precedenti, e, in generale, a tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi del Fondo stesso, o comunque svolgano attività in favore o per conto del Fondo, di seguito, collettivamente definiti, “**Destinatari**”.

I Destinatari del Codice sono tenuti a conoscere e ad osservare le prescrizioni in esso contenute e ad adeguare i propri comportamenti e le proprie azioni ai principi espressi. A tal fine, il Codice è diffuso secondo quanto previsto al paragrafo 4.

L'osservanza del presente Codice Etico costituisce parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti del Fondo ai sensi e per gli effetti delle disposizioni di cui all'art. 2104, 2105 e 2106 del Codice Civile (Diligenza del prestatore di lavoro, Obbligo di fedeltà e Sanzioni disciplinari).

In nessuna circostanza la pretesa di agire nell'interesse di Fondo giustifica quindi l'adozione di comportamenti che siano in contrasto con quelli enunciati nel presente documento.

L'Organismo di Vigilanza, istituito ai sensi del D.Lgs. 231/01 (di seguito semplicemente "OdV"), garantisce il rispetto delle norme e dei principi espressi nel presente Codice Etico e svolge attività di verifica e di monitoraggio sull'applicazione dello stesso, con le modalità e nei limiti indicati ai punti 6 e 7 del presente documento, proponendo, ove opportuno, l'applicazione di adeguate misure sanzionatorie o incentivanti.

1.4 *Struttura del documento*

Il presente Codice si compone, oltre alla Premessa, di tre sezioni:

2. Carta Etica

3. Codice di comportamento

4. Attuazione, Controllo e Aggiornamento

I Destinatari del Codice si assumono l'impegno di assicurarne l'applicazione ed il rispetto, di diffonderne la conoscenza e la condivisione.

2 CARTA ETICA

2.1 *Missione e visione*

Fondolavoro non ha scopo di lucro. La sua missione è consentire l'accesso alle attività formative da parte delle imprese - in particolar modo le micro e piccole imprese - e dei loro lavoratori, consapevole che la conoscenza è strumento fondamentale per favorire l'innovazione, la competitività e lo sviluppo delle imprese, in una cornice di legalità.

Attraverso l'attuazione della propria missione, nonché delle attività propedeutiche - informazione e comunicazione, assistenza tecnica e monitoraggio - funzionali al miglioramento dell'efficienza ed efficacia dei processi formativi, il Fondo intende favorire l'occupabilità dei lavoratori.

Il capitale umano è infatti il patrimonio più importante per l'impresa, fattore determinante per il successo della stessa, ed il lavoro quotidiano del Fondo, orientato alla soddisfazione dei fabbisogni formativi e delle aspettative delle imprese aderenti, intende favorire la valorizzazione del capitale umano e quindi la creazione di valore per le imprese.

Sostenere i processi formativi delle imprese che volontariamente aderiscono al Fondo significa avere un sistema d'impresе capace di cogliere i fattori del cambiamento e anticiparne gli effetti, creando i presupposti di uno sviluppo duraturo e sostenibile.

2.3 Valori

Attraverso il Codice Etico, Fondolavoro condivide e fa propri i valori proposti nella “Carta dei Valori d’Impresa” elaborata dall’Istituto Europeo per il Bilancio Sociale qui di seguito riportati:

- CENTRALITÀ della persona, rispetto della sua integrità fisica e dei suoi valori di interrelazione con gli altri;
- RISPETTO e tutela dell’ambiente;
- EFFICIENZA efficacia ed economicità dei sistemi gestionali;
- CORRETTEZZA e trasparenza dei sistemi di gestione in conformità alle norme e alle convenzioni vigenti, nei riguardi delle componenti interne ed esterne al Fondo;
- IMPEGNO costante nella ricerca e nello sviluppo per favorire e percorrere nel perseguimento del disegno strategico - il massimo grado di innovazione;
- ATTENZIONE ai bisogni e alle aspettative legittime degli interlocutori interni ed esterni per migliorare il clima di appartenenza e il grado di soddisfazione;
- AFFIDABILITÀ dei sistemi e delle procedure di gestione per la massima sicurezza dei collaboratori, della collettività e dell’ambiente;
- INTERRELAZIONE con la collettività e con le sue componenti rappresentative per un dialogo partecipativo di scambio e di arricchimento sociale, finalizzato al miglioramento della qualità della vita;
- VALORIZZAZIONE delle risorse umane attraverso percorsi di accrescimento professionale e di partecipazione agli scopi del Fondo.

Qui di seguito sono riportati i Principi più rilevanti per il Fondo, che costituiscono una declinazione operativa dei suddetti valori.

2.4 Principi

2.4.1 Legalità

Il Fondo considera la legalità un valore imprescindibile nella conduzione delle proprie attività. Si impegna quindi a rispettare le leggi vigenti, il Codice Etico, il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, i regolamenti e le *policy* interni e le prassi generalmente riconosciute.

Il Fondo esige dai Destinatari del presente Codice il rispetto di tale prescrizione e la tenuta di comportamenti che non pregiudichino l’affidabilità morale e professionale della stessa.

In particolare, il Fondo ed i Destinatari, nello svolgimento delle proprie attività, agiscono nella piena osservanza delle leggi e dei regolamenti nazionali, europei ed internazionali ad essi applicabili, ivi comprese le leggi in materia fiscale e tributaria, in tema di criminalità organizzata ed antiriciclaggio, di tutela della proprietà intellettuale ed industriale e del diritto d'autore, ed in materia ambientale.

2.4.2 Integrità e Onestà

Tutte le attività realizzate in nome e per conto del Fondo sono improntate al rispetto dei principi di integrità e onestà e sono condotte con lealtà e senso di responsabilità, correttezza, collaborazione e in buona fede.

Gli amministratori, i dirigenti, i dipendenti ed i collaboratori del Fondo svolgono la propria attività nell'esclusivo interesse dello stesso garantendo sempre il rispetto delle Leggi e dei Regolamenti, nonché delle disposizioni contenute nel presente Codice Etico.

In nessun caso la convinzione di agire nell'interesse e/o a vantaggio del Fondo può giustificare l'adozione di comportamenti in contrasto con i principi contenuti nel presente Codice Etico e nelle regolamentazioni adottate dal Fondo.

2.4.3 Trasparenza

Il Fondo si impegna a garantire completezza, accuratezza, chiarezza, uniformità e tempestività nella gestione e comunicazione delle informazioni, con il solo limite della riservatezza stabilita da leggi e regolamenti. Ogni operazione e azione deve essere correttamente registrata e tracciata sotto l'aspetto formale e sostanziale, consentendo la possibilità di verificare il processo di decisione ed autorizzazione nonché la veridicità dei riscontri contabili.

Fondolavoro, nel rispetto delle prescrizioni applicabili del D.Lgs. 33/2013 e delle linee guida e dei circolari emanati dall'ANAC e ANPAL in materia, fornisce al pubblico accesso alle informazioni e ai documenti previsti dalla normativa.

2.4.4 Equità sociale, imparzialità e valore della persona

Fondolavoro rispetta i diritti fondamentali delle persone con le quali si trovi a qualunque titolo ad interagire, tutelandone l'integrità fisica e morale e garantendo pari opportunità.

Fondolavoro rifiuta ogni forma di discriminazione basata su età, sesso, orientamento sessuale, stato di salute, razza, nazionalità, estrazione culturale, opinioni politiche o ideologiche, appartenenza sindacale o politica e credenze religiose.

Fondolavoro garantisce in particolare ai dipendenti e ad eventuali lavoratori somministrati ambienti di lavoro sicuri e salubri e condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale.

2.4.5 Diligenza e professionalità

I componenti degli Organi Sociali, i dipendenti e i collaboratori a vario titolo del Fondo e tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi di Fondolavoro sono impegnati a svolgere diligentemente le proprie prestazioni professionali, operando nell'interesse del Fondo e perseguendo obiettivi di efficacia ed efficienza, con la piena consapevolezza, comunque, che l'etica rappresenta un interesse di primario rilievo per Fondolavoro e che pertanto non saranno tollerati comportamenti che, pur apparendo astrattamente tesi a favorire il Fondo, risultino in contrasto con le normative vigenti o con il presente Codice Etico.

2.4.6 Riservatezza

Il Fondo si impegna a trattare come riservate tutte le informazioni ottenute nello svolgimento dell'attività del Fondo o nell'ambito della propria organizzazione, e a non rivelare tali informazioni a persone non autorizzate né ad usarle per scopi diversi da quelli per i quali sono state ricevute.

I Destinatari sono tenuti a trattare dati e informazioni del Fondo esclusivamente nell'ambito e per i fini delle proprie attività lavorative e, comunque, a non divulgare (comunicare, diffondere o pubblicare in alcun modo) informazioni riservate senza l'autorizzazione del Fondo.

2.4.7 Tutela del Patrimonio

La protezione e la conservazione dei beni costituisce un valore fondamentale per la salvaguardia degli interessi del Fondo stesso.

Il patrimonio del Fondo deve essere difeso da tutti; per tale motivo i Destinatari devono proteggere e custodire le risorse ed i beni di Fondolavoro e contribuire alla tutela del patrimonio del Fondo nel suo insieme, evitando situazioni che possano incidere negativamente sulla integrità e sulla sicurezza dello stesso, impedendone anche l'uso fraudolento o improprio da parte di terzi.

2.4.8 Tutela dell'ambiente

Il Fondo è consapevole degli effetti, diretti ed indiretti, delle proprie attività sullo sviluppo economico e sociale e sul benessere generale della collettività, nonché dell'importanza dell'accettazione sociale delle comunità in cui opera.

Fondolavoro pertanto programma le proprie attività ricercando un equilibrio tra iniziative economiche e imprescindibili esigenze ambientali, non solo nel rispetto della normativa vigente, ma anche in considerazione dei diritti delle generazioni future.

3 CODICE DI CONDOTTA

3.1 Principi di comportamento

3.1.1 Conflitti di interessi

Gli organi sociali, i dipendenti, i collaboratori, gli enti attuatori, gli enti beneficiari, i revisori legali e gli ispettori devono assicurare che ogni decisione sia presa nell'interesse del Fondo e in linea con i principi di corretta gestione del Fondo stesso. Essi quindi devono evitare tutte le situazioni ed attività in cui si

possa manifestare un conflitto di interessi tra le attività economiche personali o familiari e i ruoli o incarichi ricoperti, tali da interferire o inficiare la capacità di assumere decisioni in modo imparziale ed obiettivo.

Deve essere evitato qualsiasi abuso della propria posizione con lo scopo di conseguire indebiti vantaggi per sé o per altri.

Eventuali situazioni di conflitto, ancorché potenziale, dovranno essere tempestivamente e dettagliatamente comunicate al Fondo ed il soggetto in conflitto dovrà astenersi dal compimento o dalla partecipazione ad atti che possano recare pregiudizio al Fondo ovvero comprometterne l'immagine.

3.1.2 Protezione dei dati personali

Il Fondo assicura di trattare i dati personali dei propri dipendenti, dei dipendenti degli enti beneficiari, dei revisori legali, dei referenti degli enti attuatori, dei dipendenti di fornitori, dei consulenti e professionisti, o di altri terzi (di seguito, "Interessati") che gli vengono conferiti o comunicati nell'ambito delle proprie attività nel pieno rispetto della normativa vigente in materia (nello specifico, il D.lgs. n. 196 del 30 giugno 2003 e successive modifiche ed integrazioni, nonché il Regolamento Europeo n. 679/2016, cd. "GDPR") e tenendo conto altresì dei provvedimenti del Garante per la protezione dei dati personali e degli orientamenti dell'organismo indipendente europeo "Article 29 Working Party".

Il trattamento dei dati personali da parte del Fondo e da parte di tutti i Destinatari coinvolti nel trattamento degli stessi nell'espletamento delle proprie attività, dovrà avvenire in modo lecito, nel rispetto dei diritti e delle libertà fondamentali nonché della dignità degli Interessati e secondo i principi di protezione dei dati personali fin dalla progettazione ("*privacy by design*") e della protezione dei dati per impostazione predefinita ("*privacy by default*").

Il Fondo assicura che il trattamento dei dati personali avviene solo per finalità determinate, esplicite e legittime, con tempi di conservazione per periodi non superiori al conseguimento delle finalità per le quali sono trattati. Raccoglie e tratta a tale fine soli i dati personali che sono adeguati, pertinenti e limitati a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali sono trattati, assicurando inoltre l'esattezza e l'aggiornamento dei dati personali.

Il Fondo si impegna, inoltre, ad adottare idonee e preventive misure tecniche e organizzative per garantire la sicurezza di tutte le banche dati, proprie o di terzi, nelle quali sono conservati i dati personali trattati, al fine di evitare rischi di distruzione, perdite, diffusione, danni o accessi non autorizzati o trattamenti non consentiti.

3.1.3 Elargizione/accettazione di doni o altre utilità

Non è ammessa alcuna offerta o elargizione, diretta o indiretta, di denaro, regali o benefici di qualsiasi natura a dirigenti, funzionari o impiegati di enti beneficiari, enti attuatori, revisori legali, associazioni, fornitori, consulenti esterni o altri terzi, allo scopo di influenzarli nell'espletamento dei loro doveri e/o trarre indebito vantaggio, o che possa anche solo essere interpretata come eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia, o comunque rivolta ad acquisire trattamenti di

favore nella conduzione di qualsiasi attività collegabile al Fondo, ovvero che sia diretta a condizionare il beneficiario e spingerlo a comportamenti contrari ai doveri d'ufficio, ad obblighi di fedeltà o comunque idonei a falsare la concorrenza (es. promesse di vantaggi economici, favori, raccomandazioni, promesse di offerte di lavoro, viaggi premio di dubbia natura).

In generale, il Fondo condanna qualunque comportamento posto in essere dai Destinatari volto a promettere, offrire, pagare o accettare, in via diretta o indiretta, denaro o di altre utilità allo scopo di ottenere o mantenere un affare o assicurarsi un ingiusto vantaggio in relazione alle attività del Fondo.

Atti di cortesia commerciale sono consentiti purché di modico valore o comunque tali da non compromettere l'integrità o la reputazione di una delle parti, o tali da poter essere interpretati, da un osservatore imparziale, come finalizzati ad acquisire vantaggi indebiti e/o in modo improprio.

Ai componenti degli Organi Sociali, ai dipendenti e agli Destinatari esterni nell'espletamento delle proprie attività per il Fondo è fatto divieto di accettare, anche in occasioni di festività, per sé o per altri, omaggi o altre utilità, ad eccezione dei regali d'uso di modico valore e/o ascrivibili a normali corretti rapporti di cortesia, tali comunque da non compromettere l'integrità o la reputazione di una delle parti né da poter essere interpretati, da un osservatore imparziale, come finalizzati ad acquisire vantaggi indebiti e/o in modo improprio.

Il Destinatario che, indipendentemente dalla sua volontà, riceva doni o altre utilità di non modico valore e comunque in difformità da quanto sopra stabilito, nell'ambito dell'esercizio del proprio ruolo per il Fondo, ne deve dare tempestiva comunicazione scritta al Fondo che potrà stabilire la restituzione di essi; nel caso in cui ciò non fosse possibile, il dono dovrà essere messo a disposizione del Fondo.

Fondolavoro non eroga contributi di alcun genere, diretti o indiretti, per il finanziamento di partiti politici, movimenti, comitati ed organizzazioni politiche, né dei loro rappresentanti o candidati. Il Fondo, inoltre, non effettua sponsorizzazioni, donazioni o altre elargizioni di alcun genere.

3.1.4 Tutela della proprietà industriale ed intellettuale

Fondolavoro agisce nel pieno rispetto dei diritti di proprietà industriale ed intellettuale legittimamente in capo a terzi, nonché delle leggi, regolamenti e convenzioni, anche in ambito comunitario e/o internazionale, a tutela di tali diritti.

A tal riguardo, tutti i Destinatari dovranno rispettare i legittimi diritti di proprietà industriale ed intellettuale di terzi e ad astenersi dall'uso non autorizzato dei suddetti diritti, nella consapevolezza che la violazione degli stessi può avere delle conseguenze negative per il Fondo.

In particolare, i Destinatari dovranno astenersi dall'utilizzare in qualsiasi forma, in modo illecito e/o improprio, nell'interesse proprio, del Fondo o di terzi, opere dell'ingegno (o parti di esse) protette ai sensi della normativa sul diritto d'autore e particolarmente dalla Legge sul diritto d'autore (L. n. 633/1941).

3.1.5 Contrasto alla criminalità organizzata

Il Fondo condanna fermamente e combatte con tutti gli strumenti a sua disposizione qualsiasi forma di criminalità organizzata, anche a carattere mafioso.

Particolare impegno sarà profuso dal Fondo nella verifica dei doverosi requisiti di onorabilità ed affidabilità in capo alle controparti commerciali (quali ad esempio fornitori, consulenti, appaltatori, revisori legali etc).

Nessun rapporto commerciale verrà intrapreso o proseguito con controparti di cui sia anche solo sospettata l'appartenenza o la contiguità ad organizzazioni criminali, o che siano sospettati di agevolare in qualsiasi forma, anche occasionale, l'attività di organizzazioni criminali.

3.1.6 Gestione amministrativa e contabile

Fondolavoro rispetta le leggi e regolamentazioni applicabili nonché le linee guida e istruzioni emanate dalle autorità di vigilanza relative alla redazione dei bilanci, dei rendiconti finanziari e ad ogni tipo di documentazione amministrativo-contabile obbligatoria.

Le scritture contabili devono essere tenute in maniera accurata, completa e tempestiva, nel rispetto delle procedure del Fondo in materia di contabilità, allo scopo di conseguire una veritiera rappresentazione della situazione patrimoniale/economica e dell'attività di gestione.

Tutte le operazioni del Fondo devono quindi essere correttamente registrate, autorizzate, verificabili, legittime, coerenti e congrue. La contabilità è impostata su principi contabili di generale accettazione e rileva sistematicamente gli accadimenti derivanti dalla gestione del Fondo. È fatto quindi divieto di porre in essere comportamenti che possono arrecare pregiudizio alla trasparenza e alla tracciabilità dell'informativa di bilancio

Per ogni rilevazione contabile deve essere conservata un'adeguata documentazione di supporto. Tale documentazione deve consentire di individuare il motivo dell'operazione che ha generato la rilevazione e la relativa autorizzazione. La documentazione di supporto deve essere agevolmente reperibile ed archiviata secondo opportuni criteri che ne consentano una facile consultazione da parte sia di enti interni che esterni abilitati al controllo.

In particolare i revisori dei conti devono avere libero accesso a dati, documenti ed informazioni necessarie per lo svolgimento delle loro attività. È fatto espresso divieto di impedire od ostacolare lo svolgimento delle attività di controllo o di revisione legalmente attribuite agli Associati, al Collegio dei Revisori dei Conti e ad altri organi sociali e alle autorità di vigilanza.

I Destinatari non devono mai svolgere o essere coinvolti in attività tali da implicare il riciclaggio (cioè l'accettazione o il trattamento) di introiti da attività criminali in qualsivoglia forma o modo ovvero l'autoriciclaggio, osservando in maniera rigorosa le leggi in materia di antiriciclaggio.

3.1.7 Diligenza nell'utilizzo delle risorse del Fondo

Gli Amministratori e i dipendenti sono tenuti ad operare con la diligenza richiesta e necessaria per tutelare le risorse del Fondo, evitando utilizzi impropri che possano cagionare danno o una riduzione dell'efficienza per il Fondo, o comunque essere in contrasto con l'interesse del Fondo.

Ai fini del presente principio, per risorse del Fondo s'intendono:

- locali del Fondo, beni strumentali (es. autovetture, attrezzature, macchinari) e materiali di consumo di proprietà del Fondo;
- beni di proprietà di terzi ottenuti in concessione, comodato, locazione o uso;
- applicazioni e dispositivi informatici per i quali si richiede di rispettare scrupolosamente le policy di sicurezza del Fondo, al fine di non comprometterne la funzionalità, la capacità di elaborazione e l'integrità dei dati.

L'utilizzo di risorse del Fondo (quali ad esempio locali e attrezzature) non è consentito per uso ed interesse personale di qualunque genere.

È proibito qualsiasi uso delle risorse del Fondo che risulti in contrasto con le leggi vigenti nonché con le policy e procedure interne, anche nell'ipotesi in cui da tale utilizzo possa in astratto derivare un interesse o un vantaggio a favore del Fondo.

3.1.8 Tutela degli strumenti informatici

I Destinatari dovranno attenersi strettamente alle procedure e *policies* del Fondo in materia di sicurezza informatica e dovranno utilizzare le risorse del Fondo i – quali ad esempio personal computer, apparecchi telefonici ed altri strumenti di comunicazione - in conformità delle suddette procedure e *policies*, evitando qualsiasi comportamento che possa compromettere la funzionalità e la protezione del sistema informatico del Fondo.

Non è ammessa in alcun modo l'alterazione del funzionamento di un sistema telematico o informatico (proprio o di terzi pubblici o privati) ovvero dei dati ed informazioni in esso contenuti, oppure l'intervento su programmi ed archivi, a qualsiasi fine esso sia effettuato.

Inoltre, ogni Destinatario dovrà:

- evitare di caricare sui sistemi del Fondo software presi a prestito o non autorizzati, nonché estrarre copie non autorizzate di programmi su licenza per uso personale, del Fondo o di terzi, ovvero commercializzare detti programmi;
- astenersi dall'abusivamente riprodurre, distribuire, presentare in pubblico, estrarre, duplicare, commercializzare software e/o il contenuto di una banca dati in violazione delle leggi sul diritto d'autore e segnatamente della Legge n. 633/1941.

3.2 Relazione con le risorse umane

3.2.1 Selezione del personale ed assunzioni

La valutazione del personale da assumere è effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati rispetto a quelli attesi e alle esigenze del Fondo, nel rispetto delle pari opportunità per tutti i soggetti interessati.

Le informazioni richieste sono strettamente collegate alla verifica degli aspetti previsti dal profilo professionale e psicoattitudinale, nel rispetto della sfera privata e delle opinioni del candidato.

La funzione preposta alla selezione, nei limiti delle informazioni disponibili, adotta opportune misure per evitare favoritismi, nepotismi, o forme di clientelismo nelle fasi di selezione e assunzione. Il personale addetto alle selezioni è tenuto a dichiarare la presenza, fra i candidati, di propri parenti, consanguinei o persone con le quali a qualunque titolo intercorrano o siano intercorsi rapporti lavorativi o personali.

3.2.2 Rapporto di lavoro

Il personale è assunto con regolare contratto di lavoro; non è tollerata alcuna forma di lavoro irregolare.

Fondolavoro rifiuta ogni forma di sfruttamento ed approfittamento dello stato di bisogno di tutti i lavoratori e si astiene da ogni rapporto con intermediari che siano anche solo sospettati di reclutare manodopera approfittando del suddetto stato di bisogno. L'utilizzo del lavoro minorile è assolutamente vietato e considerato inaccettabile. L'età dei lavoratori non può essere inferiore all'età minima legale ammessa in ciascun paese in cui opera il Fondo.

Lo sfruttamento del lavoro minorile e non, l'utilizzo di lavoro forzato, di abusi fisici o psichici o di punizioni corporali sono considerati assolutamente inaccettabili.

È specificamente vietata l'assunzione di personale straniero privo del permesso di soggiorno ovvero con permesso di soggiorno scaduto e del quale non sia stato chiesto, nei termini di legge, il rinnovo, oppure con permesso di soggiorno revocato o annullato.

Alla costituzione del rapporto di lavoro ogni lavoratore riceve accurate informazioni relative a:

- caratteristiche della funzione e delle mansioni da svolgere;
- elementi normativi e retributivi, come regolati dal contratto collettivo nazionale di lavoro;
- norme e procedure da adottare al fine di evitare i possibili rischi per la salute associati all'attività lavorativa.

Tali informazioni sono presentate al lavoratore in modo che l'accettazione dell'incarico sia basata su un'effettiva comprensione delle mansioni da svolgere e delle regole da seguire.

3.2.3 Gestione del personale

Il Fondo evita qualsiasi forma di discriminazione nei confronti del proprio personale, offrendo pari opportunità nel lavoro e nell'avanzamento professionale.

Nell'ambito dei processi di gestione e sviluppo del personale, così come in fase di selezione, le decisioni prese sono basate sulla corrispondenza tra profili attesi e profili posseduti dal personale (ad esempio in caso di promozione o trasferimento) e/o su considerazioni di merito (ad esempio assegnazione degli incentivi in base ai risultati raggiunti).

L'accesso a ruoli e incarichi è anch'esso stabilito in considerazione delle competenze e delle capacità; inoltre, compatibilmente con l'efficienza generale del lavoro, sono favorite quelle flessibilità nell'organizzazione del lavoro che agevolano la gestione dello stato di maternità, paternità e in generale della cura dei figli.

La valutazione del personale è effettuata in maniera allargata e documentata coinvolgendo i responsabili, la funzione personale e, per quanto possibile, i soggetti che sono entrati in relazione con il valutato.

Il Fondo si impegna al rigoroso rispetto della normativa vigente ed applicabile in materia di orario di lavoro, periodi di riposo, riposo settimanale, aspettativa obbligatoria, ferie.

Si impegna altresì a riconoscere ai lavoratori retribuzioni proporzionate rispetto alla qualità e quantità del lavoro prestato, e comunque in linea con le previsioni della contrattazione collettiva applicabile.

Il Fondo condanna il ricorso a condizioni di lavoro, metodi di sorveglianza o situazioni alloggiative degradanti o potenzialmente pericolosi, ritenuti assolutamente inaccettabili.

3.2.4 Tutela della sicurezza e salute sul luogo di lavoro

Fondolavoro si impegna a diffondere e consolidare una cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza dei rischi e la conoscenza ed il rispetto della normativa vigente in materia di prevenzione e protezione, promuovendo ed esigendo comportamenti responsabili da parte di tutti i dipendenti e lavoratori somministrati/distaccati nonché da parte degli appaltatori, nei relativi ambiti di competenza- ed operando per preservare e migliorare, soprattutto con azioni preventive, le condizioni di lavoro, la salute e la sicurezza dei lavoratori.

Le attività del Fondo devono svolgersi nel pieno rispetto della normativa vigente in materia di prevenzione e protezione, con particolare riferimento a quanto previsto nel D.Lgs. n. 81/2008 e nelle specifiche normative prevenzionali applicabili; la gestione operativa deve fare riferimento a criteri avanzati di salvaguardia ambientale e di efficienza energetica, perseguendo il miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza sul lavoro, anche – ma non solo – ai fini della ragionevole prevenzione dei reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme a tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

I principi e criteri fondamentali che guidano le decisioni del Fondo in materia di salute e sicurezza sul lavoro sono i seguenti:

- evitare i rischi;
- valutare i rischi che non possono essere evitati;
- combattere i rischi alla fonte;
- adeguare il lavoro all'uomo, in particolare per quanto concerne la concezione dei posti di lavoro e la scelta delle attrezzature di lavoro e dei metodi di lavoro e di produzione, in particolare per attenuare il lavoro monotono e ripetitivo e per ridurre gli effetti sulla salute;
- tener conto del grado di evoluzione della tecnica;
- sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non lo è o che lo è in misura inferiore;
- programmare la prevenzione, mirando ad un complesso coerente che integri nella medesima la tecnica, l'organizzazione del lavoro, le condizioni di lavoro, le relazioni sociali e l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro;
- dare priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- impartire adeguate istruzioni ai lavoratori.

Il Fondo si impegna anche a garantire la tutela delle condizioni di lavoro nella protezione dell'integrità psico-fisica del lavoratore e nel rispetto della sua personalità morale, evitando che questa subisca illeciti condizionamenti o indebiti disagi.

3.3 Relazione con la Pubblica Amministrazione e le Autorità di Vigilanza

3.3.1. Titolarità all'assunzione di impegni

L'assunzione di impegni e la gestione dei rapporti, di qualsivoglia natura, con la Pubblica Amministrazione, da intendersi nell'accezione più ampia, tale da includere anche la Pubblica Amministrazione di Stati Esteri, nonché tutti quei soggetti che possono essere qualificati tali in base alla vigente legislazione ed alle correnti interpretazioni dottrinali e giurisprudenziali, includendo quindi i pubblici ufficiali, i soggetti incaricati di pubblico servizio e gli enti privati incaricati di pubblico servizio, nonché i soggetti privati assoggettati a disciplina pubblicistica, sono riservati esclusivamente alle funzioni e ruoli del Fondo a ciò preposti ed al personale autorizzato, nel rigoroso rispetto delle procedure interne del Fondo, delle disposizioni normative vigenti e dei regolamenti applicabili.

Le stesse prescrizioni si applicano nelle relazioni con le autorità garanti e di vigilanza.

3.3.2 Norme etiche di comportamento

Per impedire che possano essere compromesse l'integrità e la reputazione del Fondo, è necessario vengano monitorati e documentati i contatti con la Pubblica Amministrazione ed autorità garanti e di vigilanza.

Nei rapporti con la Pubblica Amministrazione ed autorità garanti e di vigilanza, i soggetti coinvolti sono tenuti alla massima trasparenza, chiarezza e correttezza al fine di instaurare un rapporto di massima professionalità e collaborazione.

Nei confronti degli esponenti della Pubblica Amministrazione e di autorità garanti e di vigilanza vale quanto segue:

- non sono ammesse pratiche di corruzione, attiva o passiva, o comportamenti collusivi di qualsiasi natura ed in qualsiasi forma nell'ambito dei rapporti con tali esponenti:
 - per la richiesta e gestione di autorizzazioni, permessi e/o concessioni per la realizzazione di attività del Fondo,
 - in occasione di attività di accertamento ed ispezione,
 - durante attività di rendicontazione di qualsiasi natura,
 - nella conclusione di qualsiasi transazione;
- non è consentito promettere e/o elargire denaro o utilità di qualsiasi tipo o compiere atti di cortesia commerciale in favore di esponenti della Pubblica Amministrazione italiana e straniera (anche in quei paesi in cui l'elargizione di doni/utilità rappresenta una prassi diffusa), o loro parenti, salvo che si tratti di utilità di modico valore ed elargite nel rispetto delle procedure del Fondo e comunque previa esplicita autorizzazione del Consiglio di Amministrazione, e sempre che comunque non possano essere in alcun modo interpretate quale strumento per influenzarli nell'espletamento dei loro doveri (sia affinché agiscano in un dato senso od omettano di agire), per ricevere favori illegittimi e/o per trarne indebito vantaggio.
- non è consentito ricercare o instaurare illecitamente relazioni personali di favore, influenza, ingerenza idonee a condizionare, direttamente o indirettamente, l'esito del rapporto con la Pubblica Amministrazione.

I rapporti con le Autorità Giudiziarie e gli organi di Polizia Giudiziaria, di ogni ordine e grado, dovranno essere improntati alla massima trasparenza, correttezza e collaborazione; a tal proposito, i Destinatari – soprattutto qualora vengano coinvolti in procedimenti giudiziari – dovranno astenersi dall'adottare comportamenti reticenti, omissivi o che possano risultare, anche indirettamente e/o involontariamente, di intralcio all'operato degli organi di Giustizia. Analogamente, i Destinatari dovranno astenersi da qualsivoglia pressione o minaccia, anche mediante l'utilizzo di violenza fisica, nonché da qualsivoglia offerta di denaro o altra utilità, al fine di indurre un soggetto a non rendere dichiarazioni ovvero a rendere dichiarazioni false avanti un'Autorità Giudiziaria.

Il Fondo impone ai Destinatari di offrire la massima disponibilità e collaborazione nei confronti di chiunque venga a svolgere ispezioni e controlli per conto dell'INPS, della ASL, dell'ANPAL, del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, del Ministero dell'Economia e delle Finanze e di qualunque altra Pubblica Amministrazione.

È vietato distruggere o alterare registrazioni, verbali, scritture contabili e qualsiasi tipo di documento, mentire o fare dichiarazioni false alle Autorità competenti.

Nessuno deve tentare di persuadere altri a fornire informazioni false o ingannevoli alle Autorità competenti.

3.4 Relazioni con altri interlocutori

3.4.1 Relazioni con gli enti beneficiari

Fondolavoro gestisce i rapporti con gli enti beneficiari dei piani formativi finanziati dal Fondo nel rispetto dei principi di correttezza, professionalità, disponibilità, trasparenza e tempestività nelle risposte, cercando di instaurare un rapporto collaborativo e basato sulla qualità dei servizi erogati. Il Fondo applica le medesime regole per l'accesso alle iniziative formative a tutti gli enti iscritti al Fondo, senza discriminazioni o parzialità, e assicurando la parità di trattamento e delle condizioni di fruizione dei servizi erogati tra i diversi territori e settori di utenza nonché tra le diverse tipologie di utenti.

Il Fondo esige dai Destinatari coinvolti nella preparazione, valutazione, gestione, rendicontazione, verifica o in qualsiasi altra attività di gestione dei piani formativi di uniformarsi a criteri di obiettività, equità e imparzialità, tali da impedire discriminazioni o sperequazioni non motivate o ingiustificate. I principi da applicare, gli strumenti e le tutele implementate nell'erogazione dei servizi sono formalizzate nella "Carta Servizi" del Fondo.

3.4.2 Relazioni con gli enti attuatori e i revisori legali

Fondolavoro si impegna ad instaurare con gli enti attuatori e i revisori legali (o altri controllori dei piani formativi) un rapporto di collaborazione e fiducia.

Il Fondo definisce dei requisiti di professionalità e onorabilità per l'accreditamento degli enti attuatori e dei revisori legali, al fine di garantire la capacità tecnica e le qualifiche necessarie per espletare le relative attività di competenza, con l'obiettivo di perseguire la qualità, corretta gestione, efficacia ed efficienza delle iniziative formative. Tali requisiti sono oggettivi, specifici e espressamente indicati in pubblici avvisi, al fine di consentire l'accesso agli albi degli enti attuatori e dei revisori legali in rispetto dei principi di non discriminazione, parità di trattamento, trasparenza e semplificazione del procedimento.

La selezione degli enti attuatori e dei revisori legali avviene sulla base di elementi di valutazione oggettivi e in conformità con le procedure di gestione e controllo di Fondolavoro e le disposizioni stabilite dai pertinenti avvisi.

Fondolavoro esige dagli enti attuatori e revisori legali coinvolti nelle attività formative del Fondo il pieno rispetto dei principi contenuti nel presente Codice Etico.

3.4.3 Relazioni con i fornitori

La scelta dei fornitori/appaltatori e l'acquisto di beni e servizi sono effettuati dalle apposite funzioni del Fondo in base a valutazioni obiettive circa competenze, competitività, qualità, correttezza, onorabilità, reputazione e prezzo.

I processi di acquisto sono improntati alla ricerca del massimo valore per il Fondo, alla concessione delle pari opportunità per ogni fornitore e ad evitare qualsiasi forma di preclusione; sono inoltre fondati su comportamenti pre-contrattuali e contrattuali tenuti nell'ottica di un'indispensabile e reciproca lealtà, trasparenza e collaborazione.

In ogni caso, nell'ipotesi che il fornitore, nello svolgimento della propria attività per il Fondo, adotti comportamenti non in linea con i principi generali del presente Codice, il Fondo è legittimato a prendere opportuni provvedimenti fino a precludere eventuali altre occasioni di collaborazione.

Il Fondo esige dai propri fornitori di beni e servizi e dai propri appaltatori il pieno rispetto dell'eticità, della correttezza commerciale e della legalità, con particolare riferimento alle leggi a tutela della proprietà industriale ed intellettuale, alle leggi a tutela del consumatore, della libera concorrenza e del mercato, ed alle leggi di contrasto ai fenomeni di riciclaggio ed autoriciclaggio e criminalità organizzata, così come sancito nel presente Codice Etico.

I fornitori ed appaltatori del Fondo devono assicurare ai propri dipendenti condizioni di lavoro che rispettino i diritti umani fondamentali, in conformità alla normativa italiana ed europea vigente ed alle Convenzioni internazionali.

In particolare:

- l'impiego del lavoro minorile è assolutamente vietato e considerato inaccettabile. L'età dei lavoratori impiegati non può essere inferiore all'età minima legale ammessa in ciascun paese;
- lo sfruttamento del lavoro minorile e non, l'utilizzo di lavoro forzato, di abusi fisici o psichici o di punizioni corporali sono considerati assolutamente inaccettabili e comporteranno l'interruzione immediata di ogni e qualsivoglia rapporto tra il fornitore e Fondolavoro;
- la retribuzione e i benefici dei lavoratori addetti alla produzione devono essere conformi alle normative locali, alle leggi ed allineati a quanto previsto dalle convenzioni internazionali in materia;
- i fornitori devono garantire che ogni forma di produzione viene effettuata mediante processi di lavorazione che tutelano comunque la salute dei lavoratori in modo appropriato ed adeguato ai processi produttivi effettivamente utilizzati.

Nell'ambito delle relazioni con i fornitori, gli Amministratori, dipendenti, lavoratori somministrati/distaccati sono tenuti a:

- instaurare relazioni efficienti, trasparenti e collaborative, mantenendo un dialogo aperto e franco in linea con le migliori consuetudini commerciali;
- ottenere la collaborazione dei fornitori nell'assicurare costantemente il più conveniente rapporto tra qualità, costo e tempi di consegna;
- esigere l'applicazione delle condizioni contrattualmente previste;
- richiedere ai fornitori di attenersi ai principi del presente Codice Etico e includere nei contratti apposita previsione;

- operare nell'ambito della normativa vigente e richiederne il puntuale rispetto.

Il Fondo, inoltre, richiede ai propri fornitori ed appaltatori, come condizione imprescindibile per l'instaurazione o la continuazione di rapporti d'affari, il rispetto dei principi contenuti nel presente Codice Etico.

In particolare la stipula di un contratto con un fornitore deve sempre basarsi su rapporti di estrema chiarezza evitando, ove possibile, forme di dipendenza. Così, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- di norma, sono evitati i progetti vincolanti di lungo periodo con contratti a breve termine che necessitano di continui rinnovi con revisione dei prezzi, oppure contratti di consulenza senza un adeguato trasferimento di know-how, ecc.;
- non è ritenuto corretto indurre un fornitore a stipulare un contratto a lui sfavorevole lasciandogli intendere un successivo contratto più vantaggioso.

I fornitori sono inoltre tenuti a trasmettere ai propri subfornitori copia del presente Codice Etico, assicurandosi che gli stessi ne prendano visione ed aderiscano alle disposizioni in esso contenute.

Per garantire la massima trasparenza ed efficienza del processo di acquisto, Fondolavoro conserva tutta la documentazione a supporto delle scelte adottate nei contratti di acquisto e fornitura, ivi compresa ogni documentazione ufficiale relativa a gare per i periodi stabiliti dalle normative vigenti.

Il Fondo non intrattiene rapporti commerciali con fornitori dei quali sia conosciuto o sospettato lo svolgimento di attività illecite con riferimento alle fattispecie penali punite dal "Testo Unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulle condizioni dello straniero" e, in generale, dalla normativa sulla immigrazione.

3.4.4 Relazioni con i consulenti, partner e altri collaboratori

Stanti i principi generali sanciti in merito alle relazioni con i fornitori, si specifica che nell'ambito delle relazioni con i consulenti, *partner*, altri collaboratori, gli Amministratori e i dipendenti sono tenuti a:

- valutare attentamente l'opportunità di ricorrere alle prestazioni dei consulenti e collaboratori e selezionare controparti di adeguata qualificazione professionale, onorabilità, reputazione ed indipendenza;
- instaurare relazioni efficienti, trasparenti e collaborative, mantenendo un dialogo aperto e franco in linea con le migliori consuetudini commerciali;
- ottenere la cooperazione dei consulenti e collaboratori nell'assicurare costantemente il più conveniente rapporto tra qualità della prestazione e costo;
- esigere l'applicazione delle condizioni contrattualmente previste;

- richiedere ai consulenti, *partner* e collaboratori di attenersi ai principi del presente Codice Etico e includere nei contratti/accordi di partnership apposita previsione in merito;
- operare nell'ambito della normativa vigente e richiederne il puntuale rispetto da parte dei propri consulenti, *partner* e collaboratori.

Allo stesso modo, Fondolavoro si impegna nei confronti delle controparti ad eseguire gli obblighi assunti con la massima professionalità, trasparenza e correttezza, senza arrecare danno alcuno agli interessi di quest'ultimi.

3.4.5 Associati, Collegio dei revisori dei conti, altri organi di controllo

Il Fondo si impegna a fornire agli Associati informazioni accurate, veritiere e tempestive e a migliorare le condizioni della loro partecipazione alle decisioni, nel pieno rispetto della normativa vigente e dello statuto.

Nei rapporti con i membri del collegio dei revisori dei conti, i soggetti coinvolti sono tenuti alla massima trasparenza, chiarezza e correttezza al fine di instaurare un rapporto di massima professionalità e collaborazione; tali rapporti sono instaurati e le informazioni ad essi inerenti sono fornite previa supervisione e coordinamento da parte delle funzioni del Fondo a ciò preposte.

3.4.6 Associazioni di categoria, sindacati e partiti politici

Fondolavoro non contribuisce in alcun modo al finanziamento di partiti, movimenti, comitati ed organizzazioni politiche e sindacali o di loro rappresentanti o candidati.

Si astiene dal porre in essere comportamenti volti ad esercitare pressioni, dirette o indirette, ad esponenti politici.

Fondolavoro può cooperare anche finanziariamente con associazioni non politiche per specifici progetti, in base ai seguenti criteri:

- finalità riconducibile alle attività del Fondo;
- destinazione chiara e documentabile delle risorse;
- espressa autorizzazione da parte delle funzioni preposte alla gestione di tali rapporti nell'ambito del Fondo.

Nell'ambito della leale concorrenza, il Fondo si impegna a non violare consapevolmente diritti di proprietà industriale e/o intellettuale di terzi.

4 ATTUAZIONE, CONTROLLO E AGGIORNAMENTO

4.1 Diffusione e aggiornamento del Codice Etico

Fondolavoro si impegna a favorire e garantire adeguata conoscenza del Codice Etico divulgandolo nei confronti dei Destinatari mediante apposite efficaci ed adeguate attività di informazione e comunicazione.

Si precisa in particolare che il Codice Etico è pubblicato sul sito web del Fondo.

Il Fondo si impegna inoltre all'aggiornamento dei contenuti qualora esigenze dettate dal variare del contesto, della normativa di riferimento, dell'ambiente o dell'organizzazione del Fondo lo rendessero opportuno e necessario.

4.2 Vigilanza sull'applicazione del Codice Etico

Fondolavoro individua nell'Organismo di Vigilanza nominato ai sensi del D. Lgs. 231/2001 ed in coerenza con quanto previsto nel Modello di organizzazione, gestione e controllo di cui il Fondo si è dotato, l'organo preposto al monitoraggio del presente Codice Etico.

Tale organo ha il compito di:

- monitorare le iniziative relative alla conoscenza e comprensione del Codice;
- vigilare sull'effettiva applicazione del Codice, verificando la coerenza tra i comportamenti concretamente tenuti dai singoli ed i principi, le norme e gli standard generali di comportamento previsti dal documento;
- suggerire eventuali modifiche, aggiornamenti ed integrazioni per la revisione del Codice, da sottoporre al Consiglio di Amministrazione;
- ricevere ed analizzare le segnalazioni di violazione del Codice;
- formulare proposte in ordine all'eventuale adozione di provvedimenti sanzionatori nei casi di accertata violazione del Codice.

Per qualsiasi chiarimento relativo all'interpretazione o all'applicazione delle linee guida di cui al presente documento, il personale del Fondo potrà rivolgersi all'Organismo di Vigilanza.

La violazione o il sospetto di violazione del Codice Etico dovranno essere tempestivamente segnalati all'Organismo di Vigilanza in forma scritta, utilizzando la casella di e-mail ***(NDR da inserire a cura del cliente)***.

Tali segnalazioni dovranno essere sufficientemente precise e circostanziate e riconducibili ad un definito evento o area. L'Organismo di Vigilanza garantisce la riservatezza agli autori delle segnalazioni al fine di evitare qualsiasi tipo di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali.

L'Organismo di Vigilanza valuterà le segnalazioni ricevute con discrezionalità e responsabilità, provvedendo ad indagare anche ascoltando l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione, motivando per iscritto la ragione dell'eventuale autonoma decisione di non procedere e dandone comunque comunicazione al Consiglio di Amministrazione secondo quanto previsto dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dal Fondo.

4.3 Conseguenze della violazione del Codice Etico

Le regole comportamentali definite nel presente Codice costituiscono un riferimento di base cui i Destinatari devono attenersi nei rapporti con gli

interlocutori, tra i quali ricoprono particolare rilevanza i soggetti che ricoprono ruoli nella Pubblica Amministrazione.

La violazione delle disposizioni del Codice configura altresì illecito disciplinare e dà luogo a procedimento disciplinare immediato, a prescindere dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale nei casi in cui il comportamento stesso costituisca anche reato.

In particolare, qualsiasi tipo di violazione delle regole comportamentali contenute nel Codice autorizza l'Organismo di Vigilanza a richiedere alle funzioni del Fondo competenti di Fondolavoro l'irrogazione di una delle sanzioni di seguito elencate e determinate sulla base della gravità della violazione commessa e del comportamento tenuto prima (e.g. eventuali precedenti violazioni commesse) e dopo il fatto (e.g. comunicazione all'Organismo di Vigilanza dell'avvenuta irregolarità) dall'autore della violazione.