



CODICE ETICO

DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

- * **APPROVAZIONE: CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DEL 25/06/2019**
- * **MODIFICA: CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DEL 28/07/2022**



SOMMARIO

PARAGRAFO 1 - PREMESSA	4
PARAGRAFO 1.1 - INTRODUZIONE	4
PARAGRAFO 1.2 - SCOPO DEL DOCUMENTO	4
PARAGRAFO 1.3 - AMBITO DI APPLICAZIONE E DESTINATARI	5
PARAGRAFO 1.4 - STRUTTURA DEL DOCUMENTO	6
PARAGRAFO 2 - CARTA ETICA	7
PARAGRAFO 2.1 - MISSIONE E VISIONE	7
PARAGRAFO 2.2 - VALORI	7
PARAGRAFO 2.3 - PRINCIPI	9
PARAGRAFO 2.3.1 - LEGALITÀ	9
PARAGRAFO 2.3.2 - INTEGRITÀ E ONESTÀ	9
PARAGRAFO 2.3.3 - TRASPARENZA	10
PARAGRAFO 2.3.4 - EQUITÀ SOCIALE, IMPARZIALITÀ E VALORE DELLA PERSONA	10
PARAGRAFO 2.3.5 - DILIGENZA E PROFESSIONALITÀ	11
PARAGRAFO 2.3.6 - RISERVATEZZA	11
PARAGRAFO 2.3.7 - TUTELA DEL PATRIMONIO	12
PARAGRAFO 2.3.8 - TUTELA DELL'AMBIENTE	12
PARAGRAFO 3 - CODICE DI CONDOTTA	12
PARAGRAFO 3.1 - PRINCIPI DI COMPORTAMENTO	12
PARAGRAFO 3.1.1 - CONFLITTI DI INTERESSI	12
PARAGRAFO 3.1.2 - PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI	13
PARAGRAFO 3.1.3 - ELARGIZIONE/ACCETTAZIONE DI DONI O ALTRE UTILITÀ	14
PARAGRAFO 3.1.4 - TUTELA DELLA PROPRIETÀ INDUSTRIALE ED INTELLETTUALE	16
PARAGRAFO 3.1.5 - CONTRASTO ALLA CRIMINALITÀ ORGANIZZATA	16
PARAGRAFO 3.1.6 - GESTIONE AMMINISTRATIVA E CONTABILE	17
PARAGRAFO 3.1.7 - DILIGENZA NELL'UTILIZZO DELLE RISORSE	18
PARAGRAFO 3.1.8 - TUTELA DEGLI STRUMENTI INFORMATICI	19
PARAGRAFO 3.2 - RELAZIONE CON LE RISORSE UMANE	20
PARAGRAFO 3.2.1 - SELEZIONE DEL PERSONALE ED ASSUNZIONI	20
PARAGRAFO 3.2.2 - RAPPORTO DI LAVORO	20
PARAGRAFO 3.2.3 - GESTIONE DEL PERSONALE	21
PARAGRAFO 3.2.4 - TUTELA DELLA SICUREZZA E SALUTE NEI LUOGHI DI LAVORO ...	22
PARAGRAFO 3.2.5 - POLITICA FISCALE E TRIBUTARIA	24
PARAGRAFO 3.3 - RELAZIONI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E LE AUTORITÀ DI VIGILANZA	25
PARAGRAFO 3.3.1 - TITOLARITÀ DELL'ASSUNZIONE DI IMPEGNI	25
PARAGRAFO 3.3.2 - NORME ETICHE DI COMPORTAMENTO	25
PARAGRAFO 3.4 - RELAZIONI CON ALTRI INTERLOCUTORI	28

PARAGRAFO 3.4.1 - RELAZIONI CON GLI ENTI BENEFICIARI	28
PARAGRAFO 3.4.2 - RELAZIONI CON GLI ENTI ATTUATORI E REVISORI LEGALI	28
PARAGRAFO 3.4.3 - RELAZIONI CON I FORNITORI	29
PARAGRAFO 3.4.4 - RELAZIONI CON I CONSULENTI, PARTNER E ALTRI COLLABORATORI	32
PARAGRAFO 3.4.5 - ASSOCIATI, COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI, ALTRI ORGANI DI CONTROLLO	33
PARAGRAFO 3.4.6 - ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA, SINDACATI E PARTITI POLITICI.	33
PARAGRAFO 4 - ATTUAZIONE, CONTROLLO E AGGIORNAMENTO DEL CODICE ETICO	34
PARAGRAFO 4.1 - DIFFUSIONE E AGGIORNAMENTO DEL CODICE ETICO.....	34
PARAGRAFO 4.2 - VIGILANZA SULL'APPLICAZIONE DEL CODICE ETICO.....	35
PARAGRAFO 4.3 - CONSEGUENZE DELLA VIOLAZIONE DEL CODICE ETICO	36

PARAGRAFO 1 - PREMESSA**PARAGRAFO 1.1 - INTRODUZIONE**

Fondolavoro - Fondo Paritetico Interprofessionale Nazionale per la Formazione Continua delle Micro, Piccole, Medie e Grandi Imprese 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 Legge n. 388/2000 e normativa collegata.

Fondolavoro promuove e finanzia piani formativi aziendali, settoriali, territoriali e individuali e realizza le attività propedeutiche alla formazione ovvero informazione e comunicazione, assistenza tecnica e monitoraggio, utilizzando i contributi dello 0,30% delle retribuzioni soggette all'obbligo contributivo, corrisposte ai lavoratori delle imprese (enti beneficiari) aderenti a Fondolavoro medesimo.

PARAGRAFO 1.2 - SCOPO DEL DOCUMENTO

Fondolavoro ha predisposto il presente codice etico 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 di Fondolavoro e, unitamente al rispetto delle leggi e della normativa nazionale ed internazionale ad esso applicabile, costituiscono 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

Decreto Legislativo n. 231/2001. Il codice etico è da ritenere, quindi, parte integrante del modello di organizzazione, gestione e controllo adottato da Fondolavoro ai sensi e per gli effetti del Decreto Legislativo n. 231/2001.

PARAGRAFO 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 all'interno di Fondolavoro e per Fondolavoro nonché per tutti coloro che intrattengono rapporti contrattuali, anche solo occasionali e/o temporanei, con lo stesso. Il codice etico si applica quindi agli organi sociali e ai loro componenti (Assemblea, Consiglio di Amministrazione e Collegio dei Revisori dei Conti), ai dipendenti e collaboratori, ai membri dei comitati di 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 di Fondolavoro o comunque svolgano attività in favore o per conto di Fondolavoro stesso.

I destinatari del codice etico 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 etico è diffuso secondo quanto previsto al successivo paragrafo 4.

L'osservanza del presente codice etico costituisce parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei lavoratori di Fondolavoro, ai sensi e per gli effetti delle disposizioni di cui agli artt. 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 Fondolavoro giustifica quindi l'adozione di comportamenti che siano in contrasto con quelli enunciati nel presente documento.

L'organismo di vigilanza, istituito ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/2001, garantisce il rispetto delle norme e dei principi espressi nel presente codice etico e svolge attività di verifica e monitoraggio sull'applicazione dello stesso, con le modalità e nei limiti indicati al punto 4 del presente documento, proponendo, ove opportuno, l'applicazione di adeguate misure sanzionatorie o incentivanti.

PARAGRAFO 1.4 - STRUTTURA DEL DOCUMENTO

Il presente codice etico si compone, oltre alla premessa, di tre sezioni:

- carta etica;
- codice di condotta;
- attuazione, controllo e aggiornamento.

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

PARAGRAFO 2 – CARTA ETICA

PARAGRAFO 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, Fondolavoro intende promuovere 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 di Fondolavoro, orientato alla soddisfazione dei fabbisogni formativi e delle aspettative delle imprese aderenti, intende favorire la valorizzazione del capitale umano stesso e quindi la creazione di valore per le imprese.

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

PARAGRAFO 2.2 – 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 con le norme e le convenzioni vigenti, nei riguardi delle componenti interne ed esterne a Fondolavoro;
- impegno costante nella ricerca e nello sviluppo per favorire e acquisire, nel perseguimento del disegno strategico, il massimo grado d'innovazione;
- attenzione ai bisogni e alle aspettative legittime degli interlocutori interni ed esterni, al fine di 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 arricchimento sociale, finalizzato al miglioramento della qualità della vita;
- valorizzazione delle risorse umane attraverso percorsi di accrescimento professionale e di partecipazione agli scopi di Fondolavoro.

Nei successivi paragrafi sono riportati i principi più rilevanti per Fondolavoro, che costituiscono una declinazione operativa dei suddetti valori.

PARAGRAFO 2.3 – PRINCIPI

PARAGRAFO 2.3.1 – LEGALITÀ

Fondolavoro considera la legalità un valore imprescindibile nella conduzione delle proprie attività. S'impegna quindi a rispettare le leggi vigenti, il codice etico, il modello di organizzazione, gestione e controllo di cui al Decreto Legislativo n. 231/2001, i regolamenti e le *policy* interni e le prassi generalmente riconosciute.

Fondolavoro esige dai destinatari del presente codice etico il rispetto di tale prescrizione e la tenuta di comportamenti che non pregiudichino l'affidabilità morale e professionale della stessa.

In particolare, Fondolavoro e 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 e in materia ambientale.

PARAGRAFO 2.3.2 – INTEGRITÀ E ONESTÀ

Tutte le attività realizzate in nome e per conto di Fondolavoro 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 di Fondolavoro 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 di Fondolavoro può giustificare l'adozione di comportamenti in contrasto con i principi contenuti nel presente codice etico e nelle regolamentazioni adottate da Fondolavoro stesso

PARAGRAFO 2.3.3 - TRASPARENZA

Fondolavoro s'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 Decreto Legislativo n. 33/2013 e delle disposizioni emanate in materia da ANAC - Autorità Nazionale Anticorruzione e ANPAL - Agenzia Nazionale Politiche Attive del Lavoro, fornisce al pubblico accesso alle informazioni e ai documenti previsti dalla normativa specificamente vigente.

PARAGRAFO 2.3.4 - 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.

PARAGRAFO 2.3.5 – DILIGENZA E PROFESSIONALITÀ

I componenti degli organi sociali, i dipendenti e i collaboratori a vario titolo di Fondolavoro e tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo sociale e degli obiettivi di Fondolavoro sono impegnati a svolgere diligentemente le proprie prestazioni professionali, operando nell'interesse di Fondolavoro stesso 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 Fondolavoro, risultino in contrasto con le disposizioni normative vigenti e/o con il presente codice etico.

PARAGRAFO 2.3.6 – RISERVATEZZA

Fondolavoro s'impegna a trattare come riservate tutte le informazioni ottenute nello svolgimento della propria attività 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 di Fondolavoro 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 di Fondolavoro medesimo.

PARAGRAFO 2.3.7 - TUTELA DEL PATRIMONIO

La protezione e la conservazione dei beni costituisce un valore fondamentale per la salvaguardia degli interessi di Fondolavoro.

Il patrimonio di Fondolavoro 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 di Fondolavoro stesso nel suo insieme, evitando situazioni che possano incidere negativamente sulla sua integrità e sicurezza, impedendone anche l'uso fraudolento o improprio da parte di terzi.

PARAGRAFO 2.3.8 - TUTELA DELL'AMBIENTE

Fondolavoro 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 presso 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 e fabbisogni delle generazioni future.

PARAGRAFO 3 - CODICE DI CONDOTTA**PARAGRAFO 3.1 - PRINCIPI DI COMPORTAMENTO****PARAGRAFO 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 di Fondolavoro e in linea con i principi di corretta gestione di Fondolavoro 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 a Fondolavoro ed il soggetto in conflitto dovrà astenersi dal compimento di atti ovvero dalla partecipazione ad essi che possano recare pregiudizio a Fondolavoro medesimo o comprometterne l'immagine.

PARAGRAFO 3.1.2 – PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI

Fondolavoro 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, tutti in qualità di interessati, che gli vengono conferiti o comunicati nell'ambito delle proprie attività, nel pieno rispetto della normativa vigente in materia (nello specifico, Regolamento UE n. 2016/679 e normativa collegata) e tenendo conto, altresì, dei provvedimenti del garante per la protezione dei dati personali e degli orientamenti dell'organismo indipendente europeo denominato "comitato europeo per la protezione dei dati".

Il trattamento dei dati personali, da parte di Fondolavoro e da parte di tutti i destinatari coinvolti nel trattamento dei dati 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*).

Fondolavoro 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. Fondolavoro raccoglie e tratta, a tal fine, solo 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 medesimi.

Fondolavoro s'impegna, altresì, 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.

PARAGRAFO 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 a Fondolavoro 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, Fondolavoro condanna qualunque comportamento posto in essere dai destinatari volto a promettere, offrire, pagare o accettare, in via diretta o indiretta, denaro o altre utilità, allo scopo di ottenere o mantenere un affare o assicurarsi un ingiusto vantaggio in relazione alle attività di Fondolavoro stesso.

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 ai destinatari esterni nell'espletamento delle proprie attività per Fondolavoro 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 del codice etico 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 Fondolavoro, ne deve dare tempestiva comunicazione scritta a Fondolavoro stesso che potrà stabilire la restituzione di essi; nel caso in cui ciò non fosse possibile, il dono dovrà essere messo a disposizione di Fondolavoro.

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. Fondolavoro, inoltre, non effettua sponsorizzazioni, donazioni o altre elargizioni di alcun genere.

PARAGRAFO 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 Fondolavoro .

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

PARAGRAFO 3.1.5 – CONTRASTO ALLA CRIMINALITÀ ORGANIZZATA

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

Particolare impegno sarà profuso da Fondolavoro nella verifica dei doverosi requisiti di onorabilità ed affidabilità in capo alle controparti commerciali (es. fornitori, consulenti, appaltatori, revisori legali, ecc.).

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.

PARAGRAFO 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 di Fondolavoro in materia di contabilità, allo scopo di conseguire una veritiera rappresentazione della situazione patrimoniale/economica e dell'attività di gestione.

Tutte le operazioni di Fondolavoro 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 di Fondolavoro medesimo. 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'adequata 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 revisione legalmente attribuite agli associati, al Collegio dei Revisori dei Conti e ad altri organi sociali nonché alle autorità ed organismi 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.

PARAGRAFO 3.1.7 – DILIGENZA NELL'UTILIZZO DELLE RISORSE

Gli amministratori e i dipendenti sono tenuti ad operare con la diligenza richiesta e necessaria per tutelare le risorse di Fondolavoro, evitando utilizzi impropri che possano cagionare danno o una riduzione dell'efficienza per Fondolavoro stesso o comunque essere in contrasto con i suoi interessi.

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

- locali di Fondolavoro, beni strumentali (es. autovetture, attrezzature, macchinari) e materiali di consumo di proprietà di Fondolavoro medesimo;
- 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 di Fondolavoro, al fine di non comprometterne la funzionalità, la capacità di elaborazione e l'integrità dei dati.

L'utilizzo di risorse di Fondolavoro (es. esempio locali e attrezzature) non è consentito per uso ed interesse personale di qualunque genere.

È proibito qualsiasi uso delle risorse di Fondolavoro 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 di Fondolavoro stesso.

PARAGRAFO 3.1.8 - TUTELA DEGLI STRUMENTI INFORMATICI

I destinatari del codice etico dovranno attenersi strettamente alle procedure e *policy* di Fondolavoro in materia di sicurezza informatica e dovranno utilizzare le risorse dello stesso Fondolavoro (es. *personal computer*, apparecchi telefonici ed altri strumenti di comunicazione - in conformità con le suddette procedure e *policy*, evitando qualsiasi comportamento che possa compromettere la funzionalità e protezione del sistema informatico di Fondolavoro.

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, ciascun destinatario dovrà:

- evitare di caricare sui sistemi di Fondolavoro *software* presi a prestito o non autorizzati nonché estrarre copie non autorizzate di programmi su licenza per uso personale, di Fondolavoro o di terzi ovvero commercializzare detti programmi;
- astenersi dal riprodurre, distribuire, presentare in pubblico, estrarre, duplicare, commercializzare abusivamente *software* e/o contenuti di una banca dati in

violazione delle leggi sul diritto d'autore (Legge n. 633/1941 e normativa collegata).

PARAGRAFO 3.2 – RELAZIONE CON LE RISORSE UMANE

PARAGRAFO 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 di Fondolavoro, nel rispetto delle pari opportunità per tutti i soggetti interessati.

Le informazioni richieste sono strettamente collegate con la 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 cui, a qualunque titolo, intercorrano o siano intercorsi rapporti lavorativi o personali.

PARAGRAFO 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 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 Fondolavoro.

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.

PARAGRAFO 3.2.3 - GESTIONE DEL PERSONALE

Fondolavoro 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 la risorsa oggetto di valutazione.

Fondolavoro s'impegna al rigoroso rispetto della normativa vigente ed applicabile in materia di orario di lavoro, periodi di riposo, riposo settimanale, aspettativa obbligatoria, ferie. S'impegna, altresì, a riconoscere ai propri lavoratori retribuzioni proporzionate rispetto alla qualità e quantità del lavoro prestato e comunque in linea con le previsioni della contrattazione collettiva applicabile.

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

PARAGRAFO 3.2.4 - TUTELA DELLA SICUREZZA E SALUTE NEI LUOGHI DI LAVORO

Fondolavoro s'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 di Fondolavoro devono svolgersi nel pieno rispetto della normativa vigente in materia di prevenzione e protezione, con particolare riferimento a quanto previsto dal Decreto Legislativo n. 81/2008 e normativa collegata; la gestione operativa deve fare riferimento a criteri avanzati di salvaguardia ambientale ed efficienza energetica, perseguendo il miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza nei luoghi di 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 dei lavoratori.

I principi e criteri fondamentali che ispirano le decisioni di Fondolavoro in materia di salute e sicurezza nei luoghi di 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, con il fine precipuo di 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.

Fondolavoro s'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.

PARAGRAFO 3.2.5 - POLITICA FISCALE E TRIBUTARIA

Fondolavoro deve:

- perseguire un comportamento orientato al rispetto delle norme fiscali/tributarie e ad una loro corretta interpretazione, al fine di minimizzare il rischio di contestazioni di inadempienze e violazioni in materia fiscale/tributaria;
- mantenere un rapporto collaborativo e trasparente con le autorità competenti, per fornire in modo veritiero e completo le informazioni necessarie per l'adempimento e il controllo degli obblighi fiscali/tributari;
- ottemperare agli adempimenti fiscali/tributari nei tempi e nei modi definiti dalla normativa vigente e dalle

autorità competenti.

PARAGRAFO 3.3 – RELAZIONI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E LE AUTORITÀ DI VIGILANZA

PARAGRAFO 3.3.1 – TITOLARITÀ DELL'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 pure 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, come anche i soggetti privati assoggettati a disciplina pubblicistica, sono riservati esclusivamente alle funzioni e ruoli di Fondolavoro a ciò preposti ed al personale autorizzato, nel rigoroso rispetto delle procedure interne dello stesso Fondolavoro, delle disposizioni normative vigenti e dei regolamenti applicabili.

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

PARAGRAFO 3.3.2 – NORME ETICHE DI COMPORTAMENTO

Per impedire che possano essere compromesse l'integrità e la reputazione di Fondolavoro, è necessario che 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 autorità garanti e di vigilanza vale quanto segue:

- non sono ammesse pratiche di corruzione, attiva o passiva ovvero comportamenti collusivi di qualsiasi natura ed in qualsiasi forma nell'ambito dei rapporti con tali esponenti: a) per la richiesta e gestione di autorizzazioni, permessi e/o concessioni per la realizzazione di attività di Fondolavoro; b) in occasione di attività di accertamento ed ispezione; c) durante attività di rendicontazione di qualsiasi natura; d) 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 di Fondolavoro 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.
- non è consentito presentare dichiarazioni non veritiere a organismi pubblici nazionali o comunitari al fine di conseguire fondi, erogazioni pubbliche, contributi o finanziamenti agevolati che possano, tra l'altro, ledere

gli interessi finanziari dell'Unione Europea oppure per conseguire concessioni, autorizzazioni, licenze o altri atti amministrativi;

- è fatto divieto di destinare somme ricevute da organismi pubblici nazionali o comunitari a titolo di fondi, erogazioni, contributi o finanziamenti, a scopi diversi da quelli per i quali sono stati assegnati e che possano, tra l'altro, determinare una lesione degli interessi finanziari dell'Unione Europea;

I rapporti con l'autorità giudiziaria 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 del codice etico, 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 l'autorità giudiziaria.

Fondolavoro impone ai destinatari di offrire la massima disponibilità e collaborazione nei confronti di chiunque venga a svolgere ispezioni e controlli per conto di INPS, ASL, ANPAL, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Ministero dell'Economia e delle Finanze e qualunque altra pubblica amministrazione.

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

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

PARAGRAFO 3.4 – RELAZIONI CON ALTRI INTERLOCUTORI**PARAGRAFO 3.4.1 – RELAZIONI CON GLI ENTI BENEFICIARI**

Fondolavoro gestisce i rapporti con gli enti beneficiari dei piani formativi finanziati da Fondolavoro medesimo 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. Fondolavoro applica le medesime regole per l'accesso alle iniziative formative a tutti gli enti ad esso iscritti, 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.

Fondolavoro esige dai Destinatari del codice etico coinvolti nella preparazione, valutazione, gestione, rendicontazione, verifica ovvero 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 implementati nell'erogazione dei servizi sono formalizzati nella "carta dei servizi" di Fondolavoro.

PARAGRAFO 3.4.2 – RELAZIONI CON GLI ENTI ATTUATORI E REVISORI LEGALI

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

Fondolavoro 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 attività formative finanziate. Tali requisiti sono oggettivi, specifici ed espressamente indicati in pubblici avvisi, al fine di consentire l'accesso agli albi degli enti attuatori e revisori legali, nel rispetto dei principi di non discriminazione, parità di trattamento, trasparenza e semplificazione del procedimento amministrativo.

La selezione degli enti attuatori e 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 oggetto di finanziamento il pieno rispetto dei principi contenuti nel presente codice etico.

PARAGRAFO 3.4.3 – RELAZIONI CON I FORNITORI

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

I processi di acquisto sono improntati alla ricerca del massimo valore per Fondolavoro, alla concessione delle pari opportunità per ogni fornitore e ad evitare qualsiasi forma di preclusione; sono, inoltre, fondati su comportamenti precontrattuali 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 Fondolavoro, adotti comportamenti non in linea con i principi generali del presente codice etico, lo stesso Fondo è legittimato a prendere opportuni provvedimenti sino a precludere eventuali altre occasioni di collaborazione.

Fondolavoro 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 di Fondolavoro devono assicurare ai propri dipendenti condizioni di lavoro che rispettino i diritti umani fondamentali, in conformità con la normativa italiana ed europea vigente e le 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 comportano 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 con le normative locali e le leggi vigenti nonché 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 e adeguato ai processi produttivi effettivamente utilizzati.

Nell'ambito delle relazioni con i fornitori, gli amministratori, dipendenti, lavoratori somministrati e/o distaccati di Fondolavoro 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, in particolare il "codice dei contatti pubblici" e richiederne il puntuale rispetto.

Fondolavoro, 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:

- sono evitati, di norma, i progetti vincolanti di lungo periodo con contratti a breve termine che necessitano di continui rinnovi con revisione dei prezzi ma anche contratti di consulenza senza un adeguato trasferimento di *know how*;

- 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 e 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.

Fondolavoro 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 sull'immigrazione.

PARAGRAFO 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 e 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 s'impegna nei confronti delle controparti ad eseguire gli obblighi assunti con la massima professionalità, trasparenza e correttezza, senza arrecare danno alcuno agli interessi di questi ultimi.

PARAGRAFO 3.4.5 - ASSOCIATI, COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI, ALTRI ORGANI DI CONTROLLO

Fondolavoro s'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 di Fondolavoro a ciò preposte.

PARAGRAFO 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 di Fondolavoro;
- destinazione chiara e documentabile delle risorse;
- espressa autorizzazione da parte delle funzioni preposte alla gestione di tali rapporti nell'ambito di Fondolavoro.

In applicazione del principio di leale concorrenza, Fondolavoro s'impegna a non violare consapevolmente diritti di proprietà industriale e/o intellettuale di terzi.

PARAGRAFO 4 - ATTUAZIONE, CONTROLLO E AGGIORNAMENTO DEL CODICE ETICO

PARAGRAFO 4.1 - DIFFUSIONE E AGGIORNAMENTO DEL CODICE ETICO

Fondolavoro s'impegna a favorire e garantire adeguata conoscenza del codice etico, divulgandolo nei confronti dei destinatari mediante apposite efficaci e adeguate attività d'informazione e comunicazione.

Si precisa, in particolare, che il codice etico è pubblicato nel sito web di Fondolavoro all'indirizzo <https://fondolavoro.it>.

Fondolavoro s'impegna, inoltre, ad aggiornare i contenuti del codice etico, qualora esigenze dettate dal variare del contesto, della normativa di riferimento, dell'ambiente ovvero

dell'organizzazione di Fondolavoro stesso lo rendessero opportuno o necessario.

PARAGRAFO 4.2 – VIGILANZA SULL'APPLICAZIONE DEL CODICE ETICO

Fondolavoro individua nell'organismo di vigilanza nominato ai sensi e per gli effetti del Decreto Legislativo n. 231/2001 ed in coerenza con quanto previsto dal modello di organizzazione, gestione e controllo di cui Fondolavoro stesso si è dotato, l'organo preposto al monitoraggio dell'applicazione presente codice etico.

Tale organo ha il compito di:

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

Per qualsiasi chiarimento relativo all'interpretazione o all'applicazione del codice etico, il personale di Fondolavoro può rivolgersi all'Organismo di Vigilanza.

La violazione o il sospetto di violazione del codice etico devono essere tempestivamente segnalati all'organismo di vigilanza in forma scritta, utilizzando la casella di posta elettronica odv@fondolavoro.it.

Tali segnalazioni devono 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 vigente in materia di protezione dei dati personali.

L'organismo di vigilanza valuta 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 da Fondolavoro.

PARAGRAFO 4.3 – CONSEGUENZE DELLA VIOLAZIONE DEL CODICE ETICO

Le regole comportamentali descritte nel presente codice etico costituiscono un riferimento di base cui i destinatari devono attenersi nei rapporti con gli interlocutori, tra cui assumono particolare rilevanza i soggetti che rivestono ruoli nella Pubblica Amministrazione.

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

In particolare, qualsiasi tipo di violazione delle regole comportamentali contenute nel codice etico autorizza l'organismo di vigilanza a richiedere alle funzioni competenti di

Fondolavoro l'irrogazione di una delle sanzioni previste dal sistema disciplinare, determinate sulla base della gravità della violazione commessa e del comportamento tenuto prima (eventuali precedenti violazioni commesse) e dopo il fatto (comunicazione all'organismo di vigilanza dell'avvenuta irregolarità) dall'autore della violazione.