

CODICE ETICO E COMPORTAMENTALE

Presentazione dell'Ente

Il presente Codice Etico e Comportamentale (in seguito: il Codice) dichiara i principi di valore condivisi, nonché esprime gli impegni, le responsabilità etiche e comportamentali che FASC, Fondazione e Immobiliare, assume ed attua nell'esercizio delle proprie attività e che vincolano il comportamento di chiunque in esso e per esso operi.

FASC riconosce che il rispetto delle leggi e delle normative applicabili e l'osservanza dei principi etici costituiscono al contempo un obbligo e una fase critica per il conseguimento dei propri obiettivi e possono accrescere la reputazione e l'affidamento che i terzi ripongono nello stesso.

Il presente Codice Etico e Comportamentale si prefigge di fornire una guida sugli standard minimi di comportamento ai quali FASC, i suoi dipendenti ed i suoi esponenti debbono attenersi. Non si prefigge di sostituire o superare le leggi e le normative nazionali o europee o gli altri codici, leggi o Regolamenti che la possono riguardare.

Il Codice Etico è parte integrante del Modello di Organizzazione, gestione e controllo adottato da FASC e viene redatto contemplando gli specifici obblighi di trasparenza e di adempimento degli oneri in materia di prevenzione della corruzione alla cui ottemperanza la Fondazione è tenuta.

CAPO I – Principi Generali

Art. 1 - Natura del Codice

Il Codice è un documento ufficiale di FASC, approvato dall'Organo Amministrativo, che raccoglie i principi sintetizzati nella presentazione e le regole comportamentali in cui FASC si rispecchia. Definisce la disciplina generale cui sono soggetti tutti coloro i quali operano nel contesto del Fondo e dell'Immobiliare e in relazione con esso: ha come scopo precipuo quello di dichiarare i valori e le regole di condotta a cui FASC intende fare costante riferimento.

Oltre a dare applicazione al sistema previsto dal Modello Organizzativo di Controllo (in seguito, MOC o Modello), elaborato ed adottato ex D.lgs. 231/01, il Codice esprime la *policy* interna di FASC ed è finalizzato alla prevenzione ed al contrasto, non solo di illeciti disciplinari, ma anche della commissione - diretta o indiretta - delle fattispecie criminosi presupposte dalla normativa in materia di responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, compiute o tentate nell'interesse e/o a vantaggio dell'Ente da parte di soggetti operanti in posizione, tanto apicale, quanto subordinata. Speciale attenzione è posta dall'Ente al contrasto del fenomeno della corruzione pertanto i principi enunciati nel presente Codice, si aggiungono alle speciali previsioni in materia di contrasto alla corruzione previste nella Parte Speciale del Modello, nelle procedure elaborate dal Fondo e nello specifico allegato "misure di organizzazione e gestione per la prevenzione della corruzione".

Il presente Codice è etico e comportamentale, dunque, attribuisce e riconosce rilevanza giuridica ed efficacia obbligatoria ai principi etici ed agli standard comportamentali di seguito descritti, anche in un'ottica di prevenzione dei reati potenzialmente rilevanti rispetto al D.Lgs. n. 231 del 2001.

Sono state considerate in questa sede le procedure ritenute maggiormente necessarie al momento della redazione del Codice Etico; ciò non toglie che da parte di FASC il processo di revisione di politiche e procedure interne continuerà, tenendo conto delle esigenze di volta in volta contingenti, delle indicazioni fornite da ANAC e dei suggerimenti dell'Organismo di Vigilanza.

La violazione dei principi fissati dal Codice compromette il rapporto di fiducia tra FASC ed il trasgressore e viene perseguita con fermezza, tempestività ed incisivamente attraverso procedimenti disciplinari adeguati e sanzioni proporzionate, indipendentemente dall'eventuale rilevanza penale dei comportamenti assunti e/o dall'instaurazione di un procedimento penale ove ricorra un reato, ovvero un'azione giudiziaria correlata di qualsiasi altra natura.

FASC si impegna, pertanto, a rispettare le leggi e i regolamenti.

L'eticità dei comportamenti non ha come paradigma solo la loro stretta osservanza, essa va oltre, e riposa nella volontà di adottare, nelle diverse situazioni, i più elevati standard di comportamento.

Correttezza e trasparenza devono dunque contraddistinguere l'agire di FASC, evitando informazioni ingannevoli e comportamenti tali da creare disparità o conflitti di interesse e garantendo che le prestazioni erogate, i contratti stipulati, gli investimenti eseguiti rispecchino i principi di sana e corretta gestione finanziaria, nell'interesse dell'Ente, degli aderenti e della collettività.

Poiché le politiche e le procedure contenute nel presente Codice riassumono quelli che sono i benefici, le linee di condotta e le responsabilità reciproche tra l'Ente, i suoi dipendenti ed i terzi che con lo stesso entrano in relazione, FASC invita ad esaminarle con attenzione. Per eventuali spiegazioni più dettagliate riguardo a determinati temi, è possibile contattare l'Organismo di Vigilanza o altro soggetto designato come responsabile all'interno dell'Ente.

Il presente codice di condotta fa parte delle politiche e procedure interne dell'Ente.

Art. 2 - Destinatari ed obbligatorietà

Il presente Codice è rivolto:

- a) ai Vertici Amministrativi del Fondo FASC e FASC IMMOBILIARE.
- b) agli Organi costituiti del Fondo FASC e FASC IMMOBILIARE, nonché a qualsiasi soggetto che eserciti, anche di fatto, i poteri di rappresentanza, decisionali o di controllo all'interno dell'Ente.
- c) al personale dipendente del Fondo FASC e FASC IMMOBILIARE, compresi lavoratori parasubordinati, collaboratori a progetto, ecc.
- d) ai consulenti nonché ai fornitori di beni e servizi, anche professionali, e a chiunque svolga attività in nome e per conto del Fondo FASC e FASC IMMOBILIARE ovvero sotto il controllo di questo.
- e) ai terzi che entrano in rapporto con l'Ente.

I suddetti destinatari del Codice sono obbligati ad osservarne e rispettarne i principi ed a conformarsi alle sue regole comportamentali.

La conoscenza e l'adeguamento alle prescrizioni del Codice rappresentano un requisito essenziale per l'instaurazione ed il mantenimento di rapporti collaborativi con terzi, nei confronti dei quali FASC si impegna a diffondere ogni connessa informativa in un contesto di assoluta trasparenza.

I soggetti rientranti nelle categorie sub a), b) e c) in caso di violazione delle disposizioni precettive del Codice sono passibili di sanzioni disciplinari, stante il carattere cogente del Codice ai sensi e per gli effetti degli artt. 2014 (diligenza del prestatore di lavoro) e 2015 c.c. (obbligo di fedeltà).

Il sistema disciplinare di FASC prevede espressamente la risoluzione del rapporto di lavoro in presenza di condotte di rilevante gravità, fatta salva la richiesta di risarcimento danni conformemente allo Statuto dei Lavoratori ed ai Contratti Collettivi Nazionali applicabili.

Con riguardo alle categorie di cui alle lettere d) ed e), la violazione può configurare clausola risolutiva espressa del rapporto per inadempimento imputabile.

Art. 3 - Vigenza del Codice

Il Codice entra in vigore alla data della sua approvazione da parte dell'Organo Amministrativo del Fondo FASC e di FASC Immobiliare.

Per acquisire forza vincolante, il Codice viene condiviso all'interno dell'Ente mediante consegna di copia agli Organi ed al personale; un esemplare, inoltre, viene affisso sulla bacheca dell'Ente; il Codice viene inoltre esternalizzato mediante informativa specifica inviata agli aderenti, ai Soci, fornitori e consulenti, con le modalità che verranno ritenute più efficaci - con espressa richiesta di adesione ai principi enunciati - nonché mediante segnalazione sul materiale illustrativo di FASC e/o tramite mezzi idonei alla conoscenza da parte dei terzi aderenti.

Copie ulteriori del presente Codice sono, comunque, disponibili presso la sede legale dell'Ente.

Resta salva la facoltà di modificare, integrare, aggiornare il Codice, previa approvazione degli Organi amministrativi e parere dell'Organismo di Vigilanza istituito, con cadenza periodica, o in qualsiasi momento se ne rappresenti la necessità.

Delle eventuali variazioni viene data immediata comunicazione ed informativa ai destinatari di cui all'art. 2.

Art. 4 - Interpretazione del Codice

Eventuali conflitti interpretativi tra i principi e i contenuti delle procedure dell'Ente ed il Codice sono da intendersi favorevolmente risolti a favore di quest'ultimo.

L'Organismo di Vigilanza, più avanti meglio descritto nelle sue funzioni, cura la definizione di ogni problematica circa gli aspetti interpretativi ed applicativi del Codice.

Il presente Codice annulla e sostituisce integralmente ogni strumento analogo ed eventualmente preesistente.

Art. 5 - Attività di vigilanza, violazioni e sanzioni

La funzione di vigilanza sul rispetto ed il funzionamento del Codice e del Modello di organizzazione, gestione e controllo è attribuita all'Organismo di Vigilanza (di seguito: OdV) di cui *infra*.

L'OdV rileva attraverso ogni fonte di conoscenza, eventuali violazioni del Codice e le segnala al Direttore Generale o, nel caso di violazioni di dirigenti o amministratori, al Presidente ed al C.d.a: questi le contestano formalmente ai trasgressori, irrogando loro le sanzioni previste dal sistema disciplinare adottato, in funzione della tipologia del trasgressore, e secondo una dosimetria della sanzione commisurata alla gravità del fatto e previo il necessario coordinamento con gli organi sociali e le organizzazioni sindacali presenti in FASC e FASC Immobiliare.

In particolare, per quanto concerne i lavoratori subordinati, la sanzione degli illeciti regolamentari è comminata nel rispetto degli artt. 2103, 2106 e 2118 c.c., dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori n. 300/1970, nonché della normativa vigente al momento della commissione del fatto in materia di licenziamenti e delle procedure previste dal Contratto Nazionale Collettivo di Lavoro applicabile al caso concreto.

Nei rapporti negoziali, a seconda della gravità della violazione, il contratto sottoscritto può essere risolto per inadempimento imputabile, ai sensi dell'art. 1456 c.c.

Nei casi di rapporto organico, qualora l'OdV rilevi la violazione del Codice da parte di un membro degli organi di gestione e/o controllo, o ne sia altrimenti informato, è tenuto a informare tempestivamente l'intero Consiglio di Amministrazione. In ogni caso, la violazione commessa da un amministratore è valutata in funzione della sua gravità e può comportare la revoca per giusta causa dell'incarico.

CAPO II - PRINCIPI VALORIALI

Art. 6 - Politica generale sulle pari opportunità di impiego

FASC si impegna a garantire pari opportunità di impiego. Tutte le decisioni, le politiche e le procedure lavorative sono conformi alle leggi anti-discriminatorie. L'Ente non praticherà né tollererà azioni di discriminazione (inclusa qualsiasi forma di molestia) per motivi di sesso, età, razza, colore, fede, credo religioso, gusti od orientamenti sessuali, stato civile, origine nazionale, discendenza, cittadinanza, *status* militare, *handicap* o disabilità o di appartenenza a qualsiasi altra categoria protetta.

Tale linea politica si rivolge a tutti i funzionari, *manager*, collaboratori, dipendenti e candidati. Tutti questi individui sono, contemporaneamente, tutelati da e vincolati a questo Codice.

Art. 7 – Etica dell'Ente

FASC vigila affinché tutti i soggetti operanti al suo interno si uniformino ai principi di correttezza e lealtà nell'espletamento delle proprie funzioni, interne ed esterne, anche ai fini del mantenimento dell'immagine e del rapporto di fiducia instaurato con i Soci, gli aderenti, i Ministeri e con i soggetti terzi in genere. In nessun caso l'interesse o il vantaggio dell'Ente possono indurre e/o giustificare un comportamento disonesto. L'Ente, ottemperando al principio di trasparenza, si impegna a divulgare un'informazione corretta, chiara, veritiera e completa a favore dei terzi, evitando di creare disparità alcuna tra gli iscritti e garantendo l'efficiente e regolare funzionamento di FASC, anche rispetto allo speciale ruolo che lo stesso riveste per la collettività. In un'ottica di efficienza, FASC si conforma al modello gerarchico secondo il quale ogni singolo componente, sulla base del

proprio posizionamento nell'organigramma valutato con criteri prevalentemente meritocratici, è competente e responsabile delle proprie azioni e omissioni.

I soggetti che rivestono funzioni di gestione, rappresentanza e controllo all'interno dell'Ente, anche a livello dipartimentale o di funzione, esercitano la supervisione e il coordinamento del personale sottoposto e/o coordinato, del cui agire rispondono a termini di legge.

I soggetti operanti all'interno di FASC, ovvero quelli ai quali esso affida l'espletamento di determinati servizi, sono dotati di comprovati requisiti di competenza, professionalità ed esperienza.

FASC assicura al proprio personale condizioni di lavoro dignitose in ambienti sicuri, igienici e salubri e adotta ogni iniziativa e intervento volti a impedire il verificarsi di infortuni, curando costantemente l'aggiornamento e la manutenzione di tutti i relativi presidi, impegnandosi a rispettare e a far rispettare le disposizioni vigenti pertinenti la sicurezza.

FASC attende all'attuazione delle prescrizioni in materia di protezione dei dati personali, nonché all'osservanza delle raccomandazioni e comunicazioni del Garante della Privacy.

Ciascun collaboratore è tenuto a non utilizzare né pubblicizzare informazioni e dati riservati se non nei limiti previsti dalla legge e in funzione dell'esercizio delle proprie competenze.

CAPO III - CRITERI COMPORTAMENTALI

Art. 8 – Corporate Governance

FASC considera elemento fondamentale della propria organizzazione un adeguato ed effettivo ambiente di controllo, inteso quale complesso di strumenti, processi ed organismi necessari ed utili ad indirizzare, gestire e verificare le operazioni e le attività dell'Ente. In particolare gli esponenti di FASC promuovono attivamente la condivisione del presente Codice, il rispetto di ogni norma di legge e Regolamento applicabile.

Art. 9 - Riservatezza

Non è consentito utilizzare o divulgare informazioni confidenziali e/o riservate acquisite durante il periodo di impiego o di collaborazione presso FASC o dopo il termine del rapporto.

L'utilizzo o la divulgazione di informazioni confidenziali e/o riservate che violino la presente Politica determinerà l'applicazione di adeguate sanzioni disciplinari. In particolare, tutte le richieste d'informazioni ricevute, riguardanti le attività di FASC, devono essere riportate esclusivamente al Presidente o Direttore Generale.

Art. 10 – Conflitti di interesse e whistleblowing

FASC chiede ai propri dipendenti e collaboratori che essi, nell'espletamento delle loro attività, non siano mai influenzati – neanche in apparenza - dai propri interessi personali e si astengano da ogni attività che possa generare, anche solo il sospetto, di un conflitto di interessi.

Per comprendere se un determinato impiego o attività esterna può dare origine ad un conflitto di interesse reale, o al contrario soltanto apparente, e/o interferire con le responsabilità nei confronti di FASC, si invitano i Destinatari a contattare il Direttore Generale o l'OdV e verificare la situazione insieme a questi.

Fondazione FASC adotta un regolamento per la gestione dei conflitti di interessi.

Fondazione FASC adotta una politica volta ad incoraggiare tutti i dipendenti, collaboratori, Dirigenti alla denuncia degli illeciti di cui vengono a conoscenza nell'ambito del rapporto di lavoro e si impegna a garantire la

riservatezza dell'identità del segnalante in ogni momento. L'Ente garantisce inoltre la definizione di un procedimento di segnalazione che definisca i termini per l'avvio e la conclusione dell'istruttoria, ovvero l'individuazione dei soggetti che gestiranno tali segnalazioni.

FASC si impegna ad esaminare in maniera obiettiva tutte le denunce ricevute, in collaborazione con l'Organismo di Vigilanza, e a prendere i necessari provvedimenti.

Tutti i dipendenti sono tenuti a dichiarare di aver preso visione e di essere consapevoli che l'Ente applicherà tolleranza zero in caso di violazioni di questa Politica e degli obblighi che essa implica.

Art. 11 – Prevenzione dei reati presupposto ex D.Lgs 231/01

Il D.Lgs. 231/2001 ha introdotto il principio della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche derivante da fatto illecito commesso nel loro interesse o vantaggio da soggetti in posizione apicale o subordinata.

Gli artt. 6 e 7 del citato D.Lgs. conferiscono, tuttavia, la possibilità per la persona giuridica di essere esonerata da responsabilità nel caso in cui essa abbia spontaneamente adottato ed efficacemente implementato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire la commissione dei reati considerati dal Decreto, affidando all'Organismo di Vigilanza il potere di controllo per un'efficace azione penal-preventiva.

Al fine di individuare, graduare e delimitare il rischio di commissione dei reati presupposto, FASC ha svolto un'approfondita analisi dei rischi connessi al proprio ambito di attività ed alle funzioni potenzialmente coinvolte con riguardo alla potenziale verifica dei reati suddetti e ha provveduto a dotarsi del Modello organizzativo.

Il Modello viene aggiornato a cura dell'OdV in occasione di integrazioni legislative del D.Lgs. 231/2001, ovvero al rilevato insorgere di nuove aree di rischio interne all'Ente.

L'OdV è il soggetto deputato alle attività di controllo nonché di aggiornamento ed adattamento del Modello; esso è autonomo e indipendente, distinto dalla dirigenza e dalla gestione dell'Ente, seppure si coordini con gli organi amministrativi e di controllo, svolgendo le sue funzioni con continuità di azione.

L'OdV è dotato dei necessari requisiti di onorabilità, professionalità e indipendenza, nonché di competenza ed esperienza nelle materie di interesse.

In sede di nomina dell'OdV, l'Organo Amministrativo ne determina la composizione e configurazione, stabilisce la durata della carica, la sostituzione dei singoli membri, il rinnovo dell'incarico, il *budget* di dotazione, il compenso.

Entro tali limiti e sulla scorta dei poteri attribuiti dal Modello organizzativo, l'OdV dispone delle proprie risorse strutturali ed economico/finanziarie, ha potere di autodeterminazione riguardo alla propria organizzazione, regolamentazione e funzionamento e nell'espletamento del proprio mandato può avvalersi, se necessario, di consulenti esterni.

L'OdV, nell'esercizio delle proprie competenze provvede a:

- interpretare, applicare e controllare il rispetto del Codice Etico;
- vigilare sull'osservanza, funzionamento, aggiornamento e ottimizzazione del Modello Organizzativo di controllo, del Codice e delle misure di organizzazione e gestione per la prevenzione della corruzione;
- svolgere attività ispettiva, di monitoraggio e coordinamento con le altre funzioni dell'Ente;
- rilevare e segnalare agli organi deputati gli eventuali trasgressori, attivando la procedura disciplinare.

Per tali attività, L'OdV redige con cadenza periodica e riporta all'attenzione dell'Organo Amministrativo una relazione sullo stato di avanzamento del processo di attuazione tanto del Codice, quanto del Modello, illustrando

gli interventi eventualmente necessari e strumentali a migliorare la funzionalità ed efficacia del sistema di prevenzione.

Nell'adempimento delle sue funzioni, l'OdV si relaziona costantemente con gli organi di gestione e controllo. Tutti i componenti e gli esponenti di FASC sono tenuti a fornire un costante flusso informativo e a coordinarsi con esso, nonché a rendere disponibile la documentazione necessaria all'esecuzione dei controlli.

Art. 12 LINEE GUIDA ANTI CORRUZIONE

FASC, e più specificamente Fondazione FASC, ottempera alle “Nuove Linee Guida per l’attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e dagli enti pubblici economici” approvate con determinazione n. 1134 del 8 Novembre 2017, ovvero alle indicazioni per il contrasto alla corruzione elaborate dal Legislatore, da Anac ovvero ad ogni regolamento o disciplina applicabile.

In particolare, anche al fine di ottemperare alle specifiche esigenze di prevenzione, FASC si impegna garantire l'accessibilità ai dati tramite il suo portale, rispettare gli obblighi di pubblicazione e accesso civico “semplice” insieme ad ogni più incisivo onere di trasparenza. Inoltre sul proprio sito internet il Fondo mette a disposizione degli iscritti:

- lo Statuto del Fondo;
- il bilancio;
- relazione della società di revisione;
- ogni altra informazione utile all'aderente secondo quanto previsto dalle disposizioni e dalle norme in materia.

Su richiesta, il materiale viene inviato agli interessati in formato cartaceo.

CAPO IV - NORME DI CHIUSURA

Art. 13 - Rinvio

Il contenuto del presente Codice deve essere coordinato con le disposizioni degli Statuti, del Codice Civile, del Codice Penale e delle leggi speciali con riferimento alle fattispecie delittuose configurabili riguardo all'attività di FASC, nonché con lo Statuto dei lavoratori ed il Contratto Collettivo Nazionale di Categoria, così come ad ogni altra legge o regolamento vigente e applicabile.

Nell'aspetto comportamentale, il Codice trova attuazione coordinata con le prescrizioni del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo adottato dall'Ente.

Il Codice recepisce automaticamente ogni norma presente e futura definente il catalogo dei reati presupposto alla configurazione della responsabilità amministrativa dell'Ente, nonché finalizzata alla prevenzione e repressione dei reati e costituisce un presidio irrinunciabile per FASC e l'attività da questo svolta.