

Allegato A) Codice di Condotta FEEM

08 aprile 2019

Codice di Condotta FEEM

1. PREMESSA	1
2. PRINCIPI GENERALI	2
2.1 ONERI E RESPONSABILITÀ	2
2.2 RICONOSCIMENTO DELLA LIBERTÀ INTELLETTUALE	3
3. RAPPORTI CON GLI STAKEHOLDER	4
3.1 CANONI DI CONDOTTA	4
3.2 MANAGEMENT, DIPENDENTI, COLLABORATORI DI FEEM	5
3.2.1 SVILUPPO E TUTELA DELLE RISORSE UMANE	5
3.2.2 CONFLITTI DI INTERESSE	6
3.2.3 SECURITY AZIENDALE	7
3.2.4 MOLESTIE O MOBBING SUL LUOGO DI LAVORO	7
3.2.5 ABUSO DI SOSTANZE ALCOLICHE O STUPEFACENTI	8
3.3 RAPPORTI CON I FINANZIATORI E CON I PARTNER	8
3.4 RAPPORTI CON COLLABORATORI ESTERNI E FORNITORI	9
3.5 RAPPORTI CON I MEZZI DI INFORMAZIONE	10
4. STRUMENTI DI APPLICAZIONE DEL CODICE DI CONDOTTA	11
4.1 SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO	11
4.2 TRASPARENZA DELLE REGISTRAZIONI CONTABILI	11
4.3 TUTELA DELLA PRIVACY	12
5. AMBITI DI APPLICAZIONE E STRUTTURE DI RIFERIMENTO DEL CODICE DI CONDOTTA	13
5.1 PREMESSA	13
5.2 OBBLIGO DI CONOSCENZA DEL CODICE E DI SEGNALAZIONE DI POSSIBILI VIOLAZIONI	13
5.3 STRUTTURE DI RIFERIMENTO E VIGILANZA	14
5.3.1 GARANTE DEL CODICE DI CONDOTTA	15
5.3.2 PROMOZIONE DEL CODICE	16
5.4 REVISIONE DEL CODICE	16
5.5 VALORE CONTRATTUALE DEL CODICE	16

1. PREMESSA

La Fondazione Eni Enrico Mattei (FEEM) è un'organizzazione non profit e super partes, riconosciuta nel 1989 dal Presidente della Repubblica Italiana e attiva dal 1990.

La sua missione istituzionale è quella di contribuire, attraverso studi, ricerche, e iniziative di formazione e informazione, all'arricchimento delle conoscenze sulle problematiche riguardanti l'energia, l'economia e l'ambiente su scala locale e globale. In particolare, FEEM si propone di approfondire le tematiche dello sviluppo sostenibile nella sua accezione ambientale, economica, sociale e culturale, in relazione al quadro di sviluppo del Paese e al contesto internazionale.

Le persone rappresentano per FEEM una risorsa fondamentale per il perseguimento di tale missione.

Con il Codice di Condotta, FEEM afferma l'importanza di definire con chiarezza i principi e le responsabilità che FEEM riconosce, accetta, condivide e assume nei confronti dei propri Stakeholder interni ed esterni, avendo riguardo alle specificità della sua missione istituzionale.

Il Codice è portato a conoscenza di tutti coloro con i quali FEEM intrattiene relazioni.

FEEM si impegna a promuovere la conoscenza del Codice da parte delle Persone di FEEM e degli altri Stakeholder. FEEM si impegna inoltre a prendere in considerazione i suggerimenti e le osservazioni che dovessero scaturire dagli Stakeholder, con l'obiettivo di confermare o integrare il Codice.

FEEM vigila con attenzione sull'osservanza del Codice, predisponendo adeguati strumenti e procedure di informazione, prevenzione e controllo e assicurando la trasparenza delle operazioni e dei comportamenti posti in essere, intervenendo, se del caso, con azioni correttive.

All'Organismo di Vigilanza sono assegnate le funzioni di Garante del Codice di Condotta.

Il Codice si articola in quattro sezioni. La prima declina i principi generali di condotta condivisi e assunti da FEEM in relazione alla propria missione istituzionale. La seconda declina i canoni di condotta da adottare. La terza disciplina il sistema di applicazione del Codice. La quarta infine identifica gli ambiti di applicazione del Codice e le strutture di riferimento per la sua applicazione e revisione.

2. PRINCIPI GENERALI

2.1 Oneri e responsabilità

L'osservanza della legge, dei regolamenti, delle disposizioni statutarie, dei codici di autodisciplina, l'integrità etica e la correttezza sono impegno costante e dovere di tutte le Persone di FEEM e caratterizzano i comportamenti di tutta la sua organizzazione.

La conduzione delle attività e i rapporti tra le Persone di FEEM, a tutti i livelli, devono essere improntati a criteri e comportamenti di onestà, trasparenza, correttezza, collaborazione e reciproco rispetto.

FEEM si impegna a mantenere e rafforzare un sistema organizzativo tale da garantire un approccio diretto, trasparente e poco burocratizzato tra le diverse funzioni, ponendo attenzione alle esigenze individuali.

Nello sviluppo delle proprie attività di ricerca, di formazione e di divulgazione a livello locale e globale, sia autonomamente, sia in collaborazione con altri enti e istituzioni pubblici e/o privati, FEEM tiene in particolare considerazione il riconoscimento e la salvaguardia della dignità, della libertà e dell'uguaglianza di ognuno, la tutela del lavoro e delle libertà sindacali, della salute, della sicurezza. FEEM promuove e tutela i diritti civili e politici, sociali, economici e culturali nel senso più ampio e completo.

FEEM si impegna a incoraggiare comportamenti sostenibili da un punto di vista ambientale, promuovendo un utilizzo responsabile delle risorse naturali nella propria attività quotidiana.

Tutte le Persone di FEEM, senza distinzioni o eccezioni, conformano le proprie azioni e i propri comportamenti ai principi e ai contenuti del Codice nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità, nella consapevolezza che il rispetto del Codice costituisce parte essenziale della qualità della prestazione di lavoro e professionale.

In nessun modo la convinzione di agire a vantaggio o nell'interesse di FEEM può giustificare, nemmeno in parte, l'adozione di comportamenti in contrasto con i principi e i contenuti del Codice.

2.2 Riconoscimento della libertà intellettuale

Come elemento essenziale e imprescindibile della propria attività istituzionale, FEEM promuove la centralità delle relazioni umane, pone particolare attenzione al rispetto della persona, alla sua formazione, realizzazione e crescita professionale, e lascia spazio alla crescita individuale.

Nel promuovere e incentivare un alto livello di ricerca, coniugando un approccio scientifico rigoroso con una gestione organizzativa efficace, FEEM offre alle proprie Persone un ambiente di lavoro stimolante e costruttivo, favorendo la collaborazione con altri enti, la gestione flessibile del lavoro, promuovendo responsabilità individuale e autonomia dei singoli.

FEEM promuove un approccio multidisciplinare alla ricerca, incentivando il lavoro di gruppo. Promuovendo lo scambio di idee, conoscenze e contatti, FEEM assicura ai suoi ricercatori ampia libertà intellettuale e l'autonomia nella scelta dei metodi e degli strumenti con cui svolgere la propria attività di ricerca.

3. RAPPORTI CON GLI STAKEHOLDER

3.1 Canoni di condotta

Tutti i comportamenti posti in essere dalle Persone di FEEM nello svolgimento dell'attività lavorativa sono ispirati alla massima correttezza, alla completezza e trasparenza delle informazioni, alla legittimità sotto l'aspetto formale e sostanziale e alla chiarezza e veridicità dei documenti contabili secondo le norme vigenti e le procedure interne.

Tutte le attività di FEEM devono essere svolte con impegno e rigore professionale, con il dovere di fornire apporti professionali adeguati alle funzioni e alle responsabilità assegnate e di agire in modo da tutelare il prestigio e la reputazione di FEEM.

Pratiche di corruzione, favori illegittimi, comportamenti collusivi, sollecitazioni di vantaggi personali e di carriera per sé o per altri, dirette e/o attraverso terzi, sono senza eccezione proibiti. Non è mai consentito corrispondere né offrire, direttamente o indirettamente, pagamenti, benefici materiali e altri vantaggi di qualsiasi entità a terzi per influenzare o compensare un atto del loro ufficio.

Atti di cortesia commerciale, come omaggi o forme di ospitalità, sono consentiti esclusivamente se di modico valore e comunque tali da non compromettere l'integrità o la reputazione di una delle parti e da non poter essere interpretati, da un osservatore imparziale, come finalizzati ad acquisire vantaggi in modo improprio. In ogni caso, questo tipo di spese deve essere sempre autorizzato dalla posizione definita dalle procedure interne e documentato in modo adeguato.

È proibita l'accettazione di denaro da persone o aziende che sono o intendono entrare in rapporti con FEEM. Chiunque riceva proposte di omaggi o trattamenti di favore o di ospitalità non configurabili come atti di cortesia commerciale di modico valore, o la richiesta di essi da parte di terzi, dovrà respingerli e informare immediatamente il superiore, o l'organo del quale è parte, e l'Organismo di Vigilanza in qualità di Garante del Codice di Condotta.

FEEM ha cura di informare adeguatamente i terzi circa gli impegni e gli obblighi imposti dal Codice, esige da loro il rispetto dei principi che riguardano direttamente la loro attività e adotta le opportune iniziative interne e, se di propria competenza, esterne in caso di mancato adempimento da parte di terzi.

3.2 Management, dipendenti, collaboratori di FEEM

3.2.1 Sviluppo e tutela delle risorse umane

FEEM si impegna a sviluppare le capacità e le competenze del management, dei dipendenti e dei collaboratori, affinché, nell'ambito della prestazione lavorativa, l'energia e la creatività dei singoli trovino piena espressione per la realizzazione del proprio potenziale.

FEEM tutela le condizioni di lavoro, proteggendo l'integrità psico-fisica dei lavoratori e rispettandone la dignità. Non sono consentiti illeciti condizionamenti o indebiti disagi e sono promosse condizioni di lavoro che consentano lo sviluppo della personalità e della professionalità di ciascuno.

FEEM si impegna a offrire a tutti i lavoratori, nel pieno rispetto della normativa di legge e contrattuale in materia, le medesime opportunità di lavoro, facendo in modo che tutti possano godere di un trattamento normativo e retributivo equo, proporzionato alla quantità e qualità del lavoro prestato, e basato esclusivamente su criteri di merito e di competenza, senza discriminazione alcuna.

FEEM ripudia ogni forma di sfruttamento del lavoro e condanna ogni forma di assunzione o impiego di manodopera che speculi sullo stato di bisogno dei lavoratori. Il Personale deve essere assunto unicamente in base a regolari contratti di lavoro, non essendo tollerata alcuna forma di lavoro irregolare.

FEEM auspica che le proprie Persone, a ogni livello, contribuiscano a mantenere un clima di reciproco rispetto della dignità, dell'onore e della reputazione di ciascuno. FEEM interverrà per impedire atteggiamenti interpersonali ingiuriosi, discriminatori o diffamatori. A questo effetto, sono ritenuti rilevanti anche comportamenti extra lavorativi particolarmente offensivi per la sensibilità civile.

FEEM ha come valore imprescindibile il rispetto della normativa sulla lotta contro qualsiasi forma ed espressione di razzismo e xenofobia. La Fondazione, pertanto, ripudia qualunque attività che possa comportare la propaganda di idee fondate sulla superiorità o sull'odio razziale o etnico, l'istigazione a commettere o la commissione di atti di discriminazione per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi, l'istigazione a commettere o la commissione di violenza o atti di provocazione alla violenza per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi, anche quando tali comportamenti si

manifestino con la negazione, la minimizzazione in modo grave o l'apologia della Shoah o dei crimini di genocidio, dei crimini contro l'umanità e dei crimini di guerra.

In ogni caso, non sono tollerati comportamenti che costituiscano violenza fisica o morale.

3.2.2 Conflitti di interesse

FEEM riconosce e rispetta il diritto delle proprie Persone a partecipare ad attività di ricerca, investimenti, affari o attività di altro genere al di fuori di quelle svolte nell'interesse di FEEM, purché si tratti di attività consentite dalla legge e compatibili con gli obblighi contrattualmente assunti nei confronti di FEEM.

Il management, i dipendenti e i collaboratori di FEEM sono tenuti a evitare e a segnalare conflitti di interesse tra le attività economiche personali e familiari e le mansioni che ricoprono all'interno della struttura od organo di appartenenza. In particolare, ciascuno è tenuto a segnalare le specifiche situazioni e attività in cui egli/ella o, per quanto di sua conoscenza, propri parenti o affini entro il secondo grado o conviventi di fatto, siano titolari di interessi economici e finanziari (proprietario o socio) nell'ambito di fornitori, di clienti, di concorrenti, di terzi contraenti, o delle relative società controllanti o controllate, o vi ricoprono ruoli societari di amministrazione o di controllo, ovvero manageriali.

Determinano, inoltre, conflitti di interesse le situazioni seguenti:

- utilizzo della propria posizione in azienda o delle informazioni o opportunità acquisite nell'esercizio del proprio incarico, a vantaggio indebito proprio o di terzi;
- svolgimento di attività lavorative da parte del dipendente e/o collaboratore e/o suoi familiari presso fornitori, subfornitori, concorrenti.

In ogni caso, il management, i dipendenti e i collaboratori di FEEM sono tenuti a evitare tutte le situazioni e tutte le attività in cui si può manifestare un conflitto con gli interessi di FEEM o che possono interferire con la loro capacità di assumere, in modo imparziale, decisioni nel migliore interesse dell'ente e nel pieno rispetto dei principi e dei contenuti del Codice o, in senso generale, di adempiere esattamente alle funzioni e responsabilità ricoperte.

Ogni situazione che possa costituire o determinare un conflitto di interesse deve essere tempestivamente comunicata al superiore in posizione manageriale, o all'organo del quale si è

parte, e al Garante. Parimenti, il soggetto coinvolto si astiene tempestivamente dall'intervenire nel processo operativo/decisionale e il superiore in posizione manageriale o l'organo:

- individua le soluzioni operative atte a salvaguardare, nel caso specifico, la trasparenza e la correttezza dei comportamenti nello svolgimento delle attività;
- trasmette agli interessati – e per conoscenza al proprio superiore gerarchico, nonché al Garante – le necessarie istruzioni scritte;
- archivia la documentazione ricevuta e trasmessa.

3.2.3 Security aziendale

FEEM è impegnata a prevenire e superare ogni comportamento colposo o doloso che potrebbe provocare danni diretti o indiretti alle Persone e/o alle risorse materiali e immateriali di FEEM. Sono favorite misure preventive e difensive, volte a minimizzare la necessità di risposta attiva – comunque sempre e solo in misura proporzionata all'offesa – alle minacce alle persone e ai beni.

Tutte le Persone di FEEM sono tenute a contribuire attivamente al mantenimento di uno standard ottimale di sicurezza sul luogo di lavoro, astenendosi da comportamenti illeciti o comunque pericolosi e segnalando al proprio superiore o all'organo del quale sono parte eventuali attività svolte da terzi ai danni del patrimonio o delle risorse umane di FEEM.

È fatto obbligo, in ogni contesto che richiede particolare attenzione alla propria sicurezza personale, di attenersi scrupolosamente alle indicazioni fornite in merito da FEEM, astenendosi da comportamenti che possano mettere a rischio la propria e altrui incolumità, segnalando tempestivamente al proprio superiore ogni situazione di pericolo alla sicurezza propria o di terzi.

3.2.4 Molestie o mobbing sul luogo di lavoro

FEEM favorisce iniziative mirate a realizzare modalità lavorative improntate a ottenere il maggior benessere organizzativo. FEEM esige che nelle relazioni di lavoro interne ed esterne non sia dato luogo a molestie o ad atteggiamenti comunque riconducibili a pratiche di mobbing che sono tutti, senza eccezione, proibiti. Sono considerati come tali:

- creare un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile, di isolamento o comunque discriminatorio nei confronti di singoli o gruppi di lavoratori;
- porre in essere ingiustificate interferenze con l'esecuzione di prestazioni lavorative altrui;

- ostacolare prospettive di lavoro individuali altrui per meri motivi di competitività personale.

È vietata qualsiasi forma di violenza o molestia, sia sessuale sia riferita alle diversità personali e culturali. Sono considerate come tali:

- subordinare qualsiasi decisione di rilevanza per la vita lavorativa del destinatario all'accettazione di favori sessuali o alle diversità personali e culturali;
- indurre i propri collaboratori a favori sessuali mediante l'influenza del proprio ruolo;
- proporre relazioni interpersonali private, nonostante un espresso o ragionevolmente evidente non gradimento;
- alludere a disabilità e menomazioni fisiche o psichiche o a forme di diversità culturale, religiosa o di orientamento sessuale.

FEEM condanna con vigore tutte le manifestazioni di intolleranza, di ostilità e di uso della forza nei confronti di una persona o di un gruppo di persone a motivo di differenze di ordine razziale, religioso, culturale, sociale o nazionale e si impegna ad adottare tutti i provvedimenti necessari per garantire salvaguardia della personalità e della dignità di ogni membro della Fondazione, nonché a rifiutare qualsiasi forma di segregazione nei confronti degli stranieri.

3.2.5 Abuso di sostanze alcoliche o stupefacenti

Tutte le Persone di FEEM devono contribuire personalmente a promuovere e mantenere un clima di reciproco rispetto nell'ambiente di lavoro; particolare attenzione deve essere prestata alle condizioni di rispetto della sensibilità degli altri.

Sarà considerata consapevole assunzione del rischio di pregiudicare tali caratteristiche ambientali essere o trovarsi sotto l'effetto di sostanze alcoliche, di sostanze stupefacenti o di sostanze di analogo effetto nel corso della prestazione lavorativa e nei luoghi di lavoro. Gli stati di dipendenza cronica, quando incidano sull'ambiente di lavoro, saranno – per i riflessi contrattuali – equiparati ai casi precedenti; FEEM si impegna a favorire le azioni sociali previste in tale ambito dai contratti di lavoro. È fatto divieto di detenere, consumare, offrire o cedere a qualsiasi titolo sostanze stupefacenti o di analogo effetto, nel corso della prestazione lavorativa e nei luoghi di lavoro.

3.3 Rapporti con i finanziatori e con i partner

Nel perseguimento delle proprie finalità istituzionali, FEEM accede a finanziamenti di enti e istituzioni terzi.

Nelle attività di fund raising FEEM si impegna a escludere fonti di finanziamento derivanti da partiti politici, soggetti che svolgono propaganda politica direttamente o indirettamente per influenzare il procedimento legislativo e le campagne elettorali, nonché da soggetti che mirano a limitare la libertà e la dignità dei cittadini o a promuovere ogni forma di discriminazione.

FEEM intende mantenere e rafforzare una relazione di fiducia con gli enti finanziatori, con i partner e con le comunità e istituzioni delle aree in cui opera.

Ogni Persona di FEEM coinvolta nei processi decisionali relativi ad attività di fund raising e di ricerca deve prendere ragionevoli misure per conoscere adeguatamente gli enti finanziatori e i partner, anche al fine di determinare la legittimità delle organizzazioni contribuenti.

3.4 Rapporti con collaboratori esterni e fornitori

FEEM si impegna a ricercare nei fornitori e collaboratori esterni professionalità idonee e impegno alla condivisione dei principi e contenuti del Codice e promuove la costruzione di rapporti duraturi per il progressivo miglioramento della performance nella tutela e promozione dei principi e contenuti del Codice.

Nei rapporti di appalto, di approvigionamento e, in genere, di fornitura di beni e/o servizi e di collaborazione esterna (compresi consulenti, agenti, etc.) è fatto obbligo alle Persone di FEEM di:

- osservare le procedure interne per la selezione e la gestione dei rapporti con i fornitori e i collaboratori esterni e di non precludere ad alcun soggetto in possesso dei requisiti richiesti la possibilità di competere per aggiudicarsi una fornitura presso FEEM;
- adottare nella selezione esclusivamente criteri di valutazione oggettivi secondo modalità dichiarate e trasparenti;
- ottenere la collaborazione di fornitori e collaboratori esterni nell'assicurare costantemente il soddisfacimento delle esigenze dell'ente in misura adeguata alle loro legittime aspettative, in termini di qualità, costo e tempi di consegna;
- osservare e richiedere l'osservanza delle condizioni contrattualmente previste; mantenere un dialogo franco e aperto con i fornitori e i collaboratori esterni in linea con le buone consuetudini commerciali;

- portare a conoscenza della direzione problemi rilevanti insorti con un fornitore o un collaboratore esterno, in modo da poterne valutare le conseguenze.

Il compenso da corrispondere dovrà essere esclusivamente commisurato alla prestazione indicata in contratto e i pagamenti non potranno in alcun modo essere effettuati a un soggetto diverso dalla controparte contrattuale, né in un Paese terzo diverso da quello delle parti o di esecuzione del contratto.

Nella valutazione delle offerte ricevute dai fornitori, FEEM si impegna a garantire che il compenso proposto sia equo e tale da non lasciar presumere l'utilizzo da parte della controparte di forme di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro.

3.5 Rapporti con i mezzi di informazione

I rapporti con i mezzi di informazione sono riservati esclusivamente alle funzioni e alle responsabilità aziendali a ciò delegate; tutte le Persone di FEEM sono tenute a concordare preventivamente con la struttura FEEM competente le informazioni da fornire a rappresentanti dei mezzi di informazione, nonché l'impegno a fornirle.

4. STRUMENTI DI APPLICAZIONE DEL CODICE DI CONDOTTA

4.1 Sistema di controllo interno

Tutte le Persone di FEEM, nell'ambito delle funzioni e responsabilità ricoperte, sono impegnate nel definire e nel partecipare attivamente al corretto funzionamento di un adeguato sistema di controllo interno, tale da assicurare il rispetto delle leggi e delle procedure aziendali, la protezione dei beni aziendali, la gestione ottimale ed efficiente delle attività e la disponibilità di dati contabili e finanziari accurati e completi.

Ognuno è custode responsabile dei beni di FEEM assegnati (materiali e immateriali) che sono strumentali all'attività svolta; nessun dipendente o collaboratore può fare, o consentire ad altri, un uso improprio dei beni assegnati.

Sono proibite senza eccezione pratiche e attitudini riconducibili al compimento o alla partecipazione al compimento di frodi.

Gli organismi di controllo e di vigilanza hanno libero accesso ai dati, alla documentazione e alle informazioni utili per lo svolgimento dell'attività di competenza.

4.2 Trasparenza delle registrazioni contabili

La trasparenza contabile si fonda sulla verità, accuratezza e completezza dell'informazione di base per le relative registrazioni contabili. Ciascun componente degli organi sociali, del management, dipendente o collaboratore è tenuto a contribuire, nell'ambito delle proprie competenze, affinché i fatti di gestione siano rappresentati correttamente e tempestivamente nelle scritture contabili.

È fatto divieto di porre in essere comportamenti che possono arrecare pregiudizio alla trasparenza e tracciabilità dell'informativa di bilancio.

Per ogni operazione è conservata agli atti un'adeguata documentazione di supporto dell'attività svolta, in modo da consentire:

- l'agevole e puntuale registrazione contabile;
- l'individuazione dei diversi livelli di responsabilità e di ripartizione e segregazione dei compiti;
- la ricostruzione accurata dell'operazione, anche per ridurre la probabilità di errori anche materiali o interpretativi.

Ciascuna registrazione deve riflettere esattamente ciò che risulta dalla documentazione di supporto. È compito di tutte le Persone di FEEM far sì che la documentazione sia facilmente rintracciabile e ordinata secondo criteri logici.

Le Persone di FEEM che vengono a conoscenza di omissioni, falsificazioni, trascuratezze della contabilità o della documentazione su cui le registrazioni contabili si fondano, sono tenute a riferire i fatti al proprio superiore, o all'organo del quale sono parte, e al Garante.

4.3 Tutela della privacy

FEEM si impegna a proteggere le informazioni relative alle proprie Persone e ai terzi, generate o acquisite all'interno e nelle relazioni con terzi, e a evitare ogni uso improprio di queste informazioni.

FEEM garantisce che il trattamento dei dati personali svolto all'interno delle proprie strutture avvenga nel rispetto dei diritti e delle libertà fondamentali, nonché della dignità degli interessati, così come previsto dalle disposizioni normative vigenti. Sono comunque raccolti e registrati solo dati necessari per scopi determinati, espliciti e legittimi. La conservazione dei dati avverrà per un periodo di tempo non superiore a quello necessario agli scopi della raccolta.

FEEM si impegna inoltre ad adottare idonee e preventive misure di sicurezza per tutte le banche-dati nelle quali sono raccolti e custoditi dati personali, al fine di evitare rischi di distruzione e perdite oppure di accessi non autorizzati o di trattamenti non consentiti.

Le Persone di FEEM devono:

- acquisire e trattare solo i dati necessari e opportuni per le finalità in diretta connessione con le funzioni e responsabilità ricoperte;
- acquisire e trattare i dati stessi solo all'interno di procedure specifiche e conservare e archiviare i dati stessi in modo che venga impedito che altri non autorizzati ne prendano conoscenza;
- rappresentare e ordinare i dati stessi con modalità tali che qualsiasi soggetto autorizzato all'accesso possa agevolmente trarne un quadro il più possibile preciso, esauriente e veritiero;
- comunicare i dati stessi nell'ambito di procedure specifiche o su autorizzazione espressa delle posizioni superiori e comunque, in ogni caso, solo dopo aver verificato la divulgabilità nel caso specifico dei dati anche con riferimento a vincoli assoluti o relativi riguardanti i terzi collegati a FEEM da un rapporto di qualsiasi natura e, se del caso, aver ottenuto il loro consenso.

5. AMBITI DI APPLICAZIONE E STRUTTURE DI RIFERIMENTO DEL CODICE DI CONDOTTA

5.1 Premessa

I principi e i contenuti del Codice si applicano alle Persone e alle attività di FEEM.

Compete in primo luogo agli amministratori e al management dare concretezza ai principi e ai contenuti del Codice, facendosi carico delle responsabilità verso l'interno e verso l'esterno, rafforzando la fiducia, la coesione e lo spirito di gruppo, oltre a rappresentare con il proprio comportamento un esempio per i propri collaboratori, indirizzandoli all'osservanza del Codice e sollecitandoli a formulare interrogativi e suggerimenti in merito alle singole disposizioni.

Per la piena osservanza del Codice, ciascuna Persona potrà rivolgersi, anche direttamente, all'Organismo di Vigilanza, in qualità di Garante del Codice di Condotta.

5.2 Obbligo di conoscenza del Codice e di segnalazione di possibili violazioni

A ogni Persona di FEEM è richiesta la conoscenza dei principi e contenuti del Codice, nonché delle procedure di riferimento che regolano le funzioni e responsabilità ricoperte. È fatto obbligo a ciascuna Persona di FEEM di:

- astenersi da comportamenti contrari a tali principi, contenuti e procedure;
- selezionare accuratamente, per quanto di competenza, i propri collaboratori e indirizzarli al pieno rispetto del Codice;
- richiedere ai terzi con i quali FEEM entra in relazioni la conferma di aver preso conoscenza del Codice;
- riferire tempestivamente ai propri superiori o all'organo del quale è parte, e al Garante, proprie rilevazioni o notizie fornite da Stakeholder circa possibili casi di violazione o richieste in merito al Codice;
- collaborare con il Garante e con le funzioni incaricate dalle procedure specifiche nella verifica delle possibili violazioni;
- adottare misure correttive immediate quando richiesto dalla situazione e, in ogni caso, impedire qualunque tipo di ritorsione.

Se dopo la segnalazione di una possibile violazione la persona in causa ritiene di aver subito ritorsioni, potrà rivolgersi direttamente al Garante, fermo restando il divieto di condurre indagini personali o di riportare il fatto ad altri se non ai propri superiori, o all'organo del quale è parte, e al Garante.

Nel caso in cui dovessero riscontrarsi condotte ritorsive o discriminatorie nei confronti del soggetto che ha effettuato una segnalazione, ovvero in caso di violazione degli obblighi di riservatezza del segnalante previsti dalla procedura di gestione delle segnalazioni, il soggetto che le ha poste in essere soggiacerà alle misure disciplinari indicate nel Modello relativamente alla posizione aziendale ricoperta. Alle stesse sanzioni soggiace il segnalante che ha effettuato segnalazioni infondate con dolo o colpa grave.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. E' onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

5.3 Strutture di riferimento e vigilanza

FEEM è impegnata, anche attraverso la designazione del Garante, ad assicurare:

- la massima diffusione dei principi e contenuti del Codice presso le Persone di FEEM e gli altri Stakeholder;
- la messa a disposizione di ogni possibile strumento conoscitivo e di chiarimento per l'interpretazione e l'attuazione del Codice nonché per l'aggiornamento del Codice al fine di adeguarlo all'evoluzione della sensibilità civile e delle normative rilevanti;
- lo svolgimento di verifiche in ordine ad ogni notizia di violazione dei principi e contenuti del Codice o delle procedure di riferimento; la valutazione obiettiva dei fatti e la conseguente attuazione, in caso di accertata violazione, di adeguate misure sanzionatorie;
- che nessuno possa subire ritorsioni di qualunque genere per aver fornito notizie di possibili violazioni del Codice o delle procedure di riferimento.

5.3.1 Garante del Codice di Condotta

Il Codice di Condotta rappresenta un principio generale non derogabile del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato da FEEM ai sensi della disciplina italiana della “responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato” contenuta nel decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231.

FEEM assegna le funzioni di Garante all’Organismo di Vigilanza istituito in base al suddetto Modello.

Al Garante sono assegnati i compiti di:

- promuovere l’attuazione del Codice e l’emanazione di procedure di riferimento;
- riferire e proporre alla direzione le iniziative utili per la maggiore diffusione e conoscenza del Codice anche al fine di evitare il ripetersi di violazioni accertate;
- esaminare le notizie di possibili violazioni del Codice, promuovendo le verifiche più opportune;
- intervenire, anche su segnalazione delle Persone di FEEM, nei casi di segnalazioni di possibili violazioni del Codice ritenute non debitamente affrontate o di ritorsioni subite a seguito di segnalazioni;
- comunicare alle strutture competenti i risultati delle verifiche rilevanti per l’adozione di eventuali provvedimenti sanzionatori;
- informare la direzione dei risultati delle verifiche rilevanti per l’assunzione delle misure opportune.

Ogni flusso informativo è indirizzato alla casella di posta elettronica: organismo-di-vigilanza@feem.it

Inoltre FEEM ha istituito un canale alternativo informatizzato per la gestione delle segnalazioni, accessibile mediante il seguente indirizzo web: <https://digitalplatform.unione fiduciaria.it/whistleblowing/>

5.3.2 Promozione del Codice

Il Codice è messo a disposizione delle Persone di FEEM in conformità alle norme applicabili ed è inoltre consultabile nel sito internet di FEEM.

5.4 Revisione del Codice

La revisione del Codice è approvata dal Consiglio di Amministrazione di FEEM, su proposta del Direttore, sentito il parere del Collegio dei Revisori e dell'Organismo di Vigilanza.

5.5 Valore contrattuale del Codice

L'osservanza delle norme del Codice deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali di tutte le Persone di FEEM ai sensi e per gli effetti della legge applicabile.

La violazione dei principi e dei contenuti del Codice potrà costituire inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro o illecito disciplinare, con ogni conseguenza di legge anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro, e comportare il risarcimento dei danni dalla stessa derivanti.