

CODICE ETICO FONDAZIONE DAR CESARE SCARPONI ONLUS

INDICE

1. Premessa
2. Ambito di operatività del Codice Etico
3. Valori Fondamentali
4. Principi di riferimento
5. Regole comportamentali (informativa societaria, risorse umane..)
6. Sistema di controllo interno

1) Premessa

Fondazione DAR CESARE SCARPONI ONLUS (d'ora in avanti Fondazione DAR) è una Fondazione riconosciuta iscritta all'albo delle onlus con numero di protocollo 0060373 in data 17/06/2011 che opera nell'ambito dell'abitare sociale. Fondazione DAR persegue senza scopo di lucro esclusivamente finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale nel settore dell'assistenza sociale, a beneficio dei ceti più disagiati in ragione di condizioni fisiche, psichiche, economiche, sociali, familiari, al fine di contribuire a rimuovere condizioni di emarginazione, degrado e ingiustizia sociale. In particolare, si propone di promuovere l'attuazione del diritto alla casa per i ceti svantaggiati e a favore delle nuove domande abitative attraverso l'aumento dell'offerta abitativa sostenibile, il sostegno alla capacità di spesa di singoli e famiglie, la sensibilizzazione degli enti pubblici e dei soggetti della società civile. Inoltre, la Fondazione sostiene iniziative e azioni per la promozione della coesione sociale, con particolare riguardo ai contesti territoriali più fragili e alle persone che vivono situazioni di vulnerabilità socio-economica.

Fondazione DAR ha ritenuto di dotarsi del presente Codice Etico al fine di stabilire i valori fondamentali e le norme comportamentali cui si ispira la propria attività.

2) Ambito di operatività del Codice Etico

La Fondazione promuove la conoscenza e l'osservanza del Codice tra tutti gli amministratori, i dipendenti, i collaboratori a vario titolo, gli enti esterni, i consulenti, i clienti ed i fornitori, gli utenti, richiedendone il rispetto e prevedendo, in caso di inosservanza, adeguate sanzioni disciplinari o contrattuali.

3) Valori fondamentali

Fondazione DAR ha come valori fondamentali, oltre all'osservanza delle Leggi e del proprio Statuto, la fiducia come base su cui costruire le relazioni, l'integrazione come principio per valorizzare la diversità culturale, la cooperazione



come modello di sviluppo per una società inclusiva. Con l'obiettivo di creare territori accoglienti Fondazione DAR si occupa di studiare e proporre strumenti e modelli innovativi di gestione al fine di favorire la coesione sociale.

4) Principi di riferimento

I Principi di riferimento di Fondazione DAR sono i seguenti:

- Trasparenza

Il principio della trasparenza si fonda sulla veridicità, accuratezza e completezza dell'informazione sia all'esterno che all'interno della Fondazione. Fondazione DAR promuove circolarità delle informazioni puntuali e complete tra gli organi sociali, i donatori, i beneficiari dei servizi e gli stakeholder.

- Legalità

La Fondazione esige dai propri amministratori e dipendenti in genere e da chiunque svolga, a qualsiasi titolo, funzioni di rappresentanza o operative il rispetto della normativa comunitaria e nazionale, delle leggi, dei regolamenti e degli atti amministrativi degli enti territoriali, ed in generale di tutte le norme vigenti e dei principi e procedure a tale scopo preordinate, nonché dei comportamenti eticamente corretti, tali da non pregiudicare l'affidabilità morale e professionale della Fondazione.

- Correttezza

Il principio della correttezza implica il rispetto dei diritti, anche sotto il profilo della privacy e delle opportunità, di tutti i soggetti che risultino coinvolti nelle attività della Fondazione.

- Dignità ed uguaglianza

I soggetti obbligati dal presente Codice riconoscono e rispettano la dignità personale, la sfera privata e i diritti della personalità di qualsiasi individuo. Essi lavorano con persone di nazionalità, culture, religioni, orientamento sessuale e generi diversi. Non sono tollerate discriminazioni, molestie o offese sessuali, personali o di altra natura.

- Partecipazione

La Fondazione opera con la massima attenzione verso il coinvolgimento delle comunità locali e dei territori ove svolge la propria attività e per garantire una consapevole partecipazione ai beneficiari dei propri servizi e progetti

- Efficienza

Il principio della efficienza richiede che in ogni attività lavorativa venga realizzata l'economicità della gestione e venga assunto l'impegno di offrire un servizio adeguato rispetto alle esigenze dell'utente e secondo gli standard migliori possibili.

- Valorizzazione del personale

Fondazione DAR si propone di svolgere continua attività formativa ed informativa per accrescere il grado di professionalità degli operatori lavoratori e volontari nei diversi livelli. La previsione di attività culturali ed educative volte prevalentemente all'integrazione sociale e alla promozione umana dei cittadini costituisce parte essenziale dell'oggetto sociale della Fondazione.

- Professionalità

I soggetti obbligati dal presente Codice svolgono la propria attività con la professionalità richiesta dalla natura dei compiti e delle funzioni esercitate, adoperando il massimo impegno nel conseguimento degli obiettivi assegnatigli e svolgendo con diligenza le necessarie attività di approfondimento ed aggiornamento.

La Fondazione persegue il proprio oggetto sociale nel rispetto della legge, dello Statuto e dei regolamenti sociali, assicurando il corretto funzionamento degli organi sociali, salvaguardando l'integrità del patrimonio.

-Riservatezza delle informazioni

La Fondazione assicura la riservatezza delle informazioni in proprio possesso, l'osservanza della normativa in materia di raccolta, trattamento e conservazione dei dati personali e si astiene dal ricercare dati riservati attraverso mezzi illegali. Tutte le informazioni a disposizione di Fondazione DAR vengono trattate nel rispetto della riservatezza e della privacy dei soggetti interessati, come previsto dalla normativa vigente. Il personale che a qualsiasi titolo entri in possesso di informazioni di interesse dell'organizzazione o relative a qualsiasi portatore d'interesse, in nessuna maniera si deve sentire autorizzato a diffonderle o utilizzarle al di fuori degli scopi operativi per cui è stato autorizzato dalle direzioni dell'organizzazione, soprattutto quando l'informazione riguarda dati sensibili di clienti/utenti.

- tutela della salute e della sicurezza

L'ambiente è un bene primario che Fondazione DAR salvaguarda, nel rispetto dei principi dello sviluppo sostenibile. A tal fine, la Fondazione programma le proprie attività ricercando un continuo equilibrio tra iniziative economiche ed esigenze sociali ed ambientali e diffonde la cultura della sicurezza e della prevenzione dei rischi presso tutti i portatori di interesse.

5) Governo della Fondazione e regole comportamentali

Il sistema di governo di Fondazione DAR è conforme alla normativa vigente ed è orientato a garantire una conduzione dell'ente responsabile e trasparente nei confronti delle istituzioni.

I componenti degli organi della Fondazione devono improntare la propria attività ai principi di correttezza ed integrità, astenendosi dall'agire in situazioni di conflitto di interesse nell'ambito delle attività da loro svolte. A loro è altresì richiesto:

- un comportamento ispirato ai principi di autonomia, indipendenza e rispetto delle linee di indirizzo che la Fondazione fornisce nelle relazioni che essi intrattengono, per conto della stessa, con le istituzioni pubbliche e con qualsiasi soggetto privato;
- la partecipazione assidua ed informata all'attività della Fondazione;
- di fare un uso riservato delle informazioni di cui vengono a conoscenza per ragioni di ufficio e di non avvalersi della loro posizione per ottenere vantaggi personali, diretti od indiretti;
- il rispetto delle normative vigenti e dei principi contenuti nel presente Codice.

- Informativa societaria

La Fondazione DAR assicura la tenuta delle scritture contabili, la formazione e redazione del bilancio di esercizio, delle relazioni, delle comunicazioni sociali in genere e di quant'altro richiesto per il suo funzionamento, in conformità alle disposizioni di legge, ai principi, alle norme tecniche vigenti. La Fondazione vigila a tal fine sull'operato degli amministratori e delle persone sottoposte alla loro vigilanza a qualsiasi titolo coinvolte nelle attività di formazione della contabilità, del bilancio o di altri documenti similari. La Fondazione DAR favorisce una corretta e tempestiva informazione a tutti gli organi e alle funzioni interessate in ordine alla formazione del bilancio di esercizio, delle relazioni, delle comunicazioni sociali in genere e di quant'altro richiesto per il suo funzionamento, in conformità alle disposizioni di legge, ai principi, alle norme tecniche vigenti. Ogni operazione e transazione viene correttamente registrata, autorizzata e ne viene conservata traccia in modo da consentire l'agevole registrazione contabile, l'individuazione dei diversi livelli di responsabilità e la ricostruzione accurata dell'operazione, anche per ridurre la probabilità di errori interpretativi.

- Valorizzazione delle risorse umane

La Fondazione DAR riconosce la centralità e l'importanza di stabilire e mantenere relazioni basate sulla lealtà e sulla fiducia reciproca. In questo senso, si intendono come Risorse Umane sia i dipendenti, che i collaboratori che prestano la loro opera a favore della Società in forme contrattuali diverse da quella del lavoro subordinato. Tutti i dipendenti/collaboratori si impegnano ad agire lealmente al fine di rispettare gli obblighi previsti dal contratto di lavoro e dal presente Codice Etico, assicurando le prestazioni che sono loro richieste e rispettando gli impegni assunti.

- Selezione del personale e costituzione del rapporto di lavoro

La valutazione del personale da assumere è effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati rispetto a quelli attesi ed alle esigenze della Fondazione, nel rispetto dei principi dell'imparzialità e delle pari opportunità per tutti

i soggetti interessati. Tutto il personale viene assunto con regolare contratto di lavoro; non è consentita alcuna forma di lavoro irregolare. Nel momento in cui inizia la collaborazione, il dipendente/collaboratore riceve esaurienti informazioni riguardo alle caratteristiche delle mansioni e della funzione, agli elementi normativi e retributivi ed alle normative e comportamenti per la gestione dei rischi connessi alla salute personale.

- Politiche di gestione delle risorse umane

È proibita qualsiasi forma di discriminazione nei confronti delle persone. Tutte le decisioni prese nell'ambito della gestione e dello sviluppo delle risorse umane sono basate su considerazioni di profili di merito e/o corrispondenza tra profili attesi e profili posseduti dai collaboratori. Lo stesso vale per l'accesso a ruoli o incarichi diversi. Nella gestione dei rapporti gerarchici l'autorità è esercitata con equità e correttezza, evitandone ogni abuso. Costituisce abuso della posizione di autorità richiedere, come atto dovuto al superiore gerarchico, prestazioni, favori personali e qualunque comportamento che configuri una violazione del presente Codice.

- Salute e sicurezza

La Fondazione DAR promuove e diffonde la cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza della gestione dei rischi, promuovendo comportamenti responsabili e preservando, soprattutto con azioni preventive, la salute e la sicurezza di tutti i dipendenti e collaboratori. La Fondazione DAR garantisce a tutti i dipendenti/collaboratori un luogo di lavoro sicuro e salubre, attraverso il rispetto della normativa vigente in materia, la formazione, l'informazione e l'addestramento continuo sul tema della salute e sicurezza. Tutti i dipendenti e collaboratori sono tenuti allo scrupoloso rispetto delle norme e degli obblighi derivanti dalla normativa di riferimento in tema di salute e sicurezza, nonché al rispetto di tutte le misure di salute e sicurezza previste dalle procedure e dai regolamenti interni.

- Gestione delle informazioni e privacy

Nel rispetto della legislazione vigente, la Fondazione è impegnata ad assicurare la tutela della privacy in merito alle informazioni attinenti la sfera privata e le opinioni di ciascuno dei propri dipendenti, degli utenti e, più in generale, di quanti interagiscono con l'ente.

- Conflitti di interesse

Gli amministratori, i dipendenti ed i collaboratori a vario titolo di Fondazione DAR devono evitare ogni situazione ed astenersi da ogni attività che possa contrapporre un interesse personale a quelli dell'ente o che possa interferire e intralciare le capacità di assumere, in modo imparziale ed obiettivo, decisioni nell'interesse della Fondazione. Per interesse personale si intende quello proprio, di un membro della propria famiglia, di un parente, di un convivente o di un terzo in qualche modo collegato.

Il verificarsi di situazioni di conflitto di interesse, oltre ad essere in contrasto con le norme di legge e con i principi fissati dal codice, risulta pregiudizievole per l'immagine e l'integrità aziendale.

Amministratori, dipendenti e collaboratori devono quindi escludere ogni possibilità di sovrapporre, strumentalizzando la propria posizione funzionale, le attività economiche rispondenti ad una logica di interesse personale e/o familiare e le mansioni che ricoprono all'interno della Fondazione, mantenendo una posizione di autonomia ed integrità tale da evitare di assumere decisioni o svolgere attività in situazioni, anche solo apparenti, di conflitto di interessi rispetto all'attività della Fondazione. In caso di violazione la Fondazione provvederà a porre in essere le misure idonee per far cessare la situazione.

Al fine di non incorrere in situazioni che creino o possano creare conflitto di interesse, i dipendenti devono evitare in particolare di:

- svolgere altre attività di lavoro dipendente, professionale o di impresa che si pongano in [netto] contrasto con l'oggetto sociale della Fondazione;
- assumere incarichi di responsabilità, di collaborazione o diversi, presso individui, società o organizzazioni che perseguano fini incompatibili con l'oggetto sociale della Fondazione;
- stipulare contratti a titolo personale a condizioni di particolare favore o accettare trattamenti preferenziali da aziende o fornitori con cui la Fondazione intrattiene rapporti;
- svolgere attività che contrastino con il corretto adempimento dei compiti d'ufficio;
- accettare da soggetti diversi dalla Fondazione DAR retribuzioni od altre utilità per prestazioni alle quali è tenuto per lo svolgimento dei propri compiti di ufficio.

Il soggetto si impegna inoltre, qualora dovesse trovarsi in situazioni effettive o potenziali di conflitto di interessi, a informare tempestivamente la Fondazione nella figura del Presidente

- Utilizzo e salvaguardia dei beni di proprietà della Società

Il dipendente è tenuto a usare e custodire con cura i beni di cui dispone per ragioni di ufficio. Ogni dipendente ed ogni collaboratore è direttamente e personalmente responsabile della protezione e dell'utilizzo legittimo dei beni e delle risorse e lui affidate per lo svolgimento delle proprie funzioni, non essendo ammesso l'uso difforme dei beni e delle risorse di proprietà della Fondazione.

- Rispetto delle norme contenute nel Codice Etico

Ogni dipendente, collaboratore, amministratore, socio è tenuto a conoscere le norme contenute nel Codice Etico e le norme di riferimento che regolano l'attività svolta nell'ambito della sua funzione, derivanti dalla Legge o da procedure e regolamenti interni.

- Rapporti con l'esterno

Lo stile di comportamento della Fondazione DAR nei confronti dei clienti, dei fornitori e dei partner in ATI è improntato alla disponibilità, al rispetto e alla cortesia, nell'ottica di un rapporto collaborativo e di elevata professionalità. La Fondazione DAR persegue la propria missione attraverso l'offerta di servizi di qualità, a condizioni competitive e nel rispetto di tutte le norme poste a tutela della leale concorrenza. I suddetti comportamenti vanno garantiti nei confronti di qualsiasi stakeholder.

- 6) Sistema di controllo interno

Fondazione DAR promuove a tutti i livelli una cultura organizzativa caratterizzata dalla consapevolezza dell'esistenza dei controlli e dall'assunzione di una mentalità orientata alla responsabilità personale nei confronti dei compiti assegnati. L'attitudine verso i controlli deve essere positiva per il contributo che questi danno al miglioramento dell'efficienza. Per controlli interni si intendono tutti gli strumenti necessari o utili a indirizzare, gestire e verificare le attività dell'organizzazione con l'obiettivo di assicurare il rispetto delle leggi e delle procedure, proteggere i beni della Società e la salute/sicurezza delle persone, gestire efficientemente le attività e fornire dati contabili e finanziari accurati e completi. Il sistema di controllo interno nel suo insieme deve ragionevolmente consentire: il rispetto delle leggi vigenti, delle procedure e del Codice Etico, il rispetto delle strategie e delle politiche della Società, la tutela dei beni della Società, materiali e immateriali, l'efficacia e l'efficienza della gestione, l'attendibilità delle informazioni finanziarie, contabili e gestionali interne ed esterne, l'efficacia delle politiche di responsabilità sociale adottate. La responsabilità di realizzare un sistema di controllo interno efficace è comune a ogni livello della struttura organizzativa; conseguentemente, tutti i collaboratori, nell'ambito delle funzioni svolte, sono responsabili della definizione e del corretto funzionamento del sistema di controllo.

- Diffusione del Codice Etico

A tutti i dipendenti è distribuita copia cartacea del Codice Etico, che viene messa a disposizione anche presso la sede. L'informazione e la diffusione all'esterno del Codice Etico avvengono mediante messa a disposizione di apposita documentazione a tutti coloro che interagiscono con la Fondazione, i quali potranno sottoscrivere la dichiarazione di presa visione della documentazione ricevuta.

In occasione della costituzione di nuovi rapporti di lavoro, consulenza e collaborazione, la Fondazione si impegna a fornire in modo tempestivo ed esauriente le informazioni relative al contenuto del Codice Etico.

Il potere di modificare o integrare il Codice Etico spetta al CdA.

Fondazione



Cesare Scarponi Onlus

Fondazione DAR Cesare Scarponi Onlus

T: 02.84.73.331

F: 02.84.73.33.45

M: info@fondazionedaronlus.org

S: www.fondazionedaronlus.org

- **Violazioni del Codice Etico**

In caso di accertata violazione del Codice Etico il CdA, in collaborazione con le funzioni competenti, definisce i provvedimenti da adottare secondo le normative in vigore e ne cura l'attuazione.