FONDAZIONE
EDMUND MACH
dal 1874

Allegato B

al Regolamento di organizzazione e funzionamento (ROF)

Predisposto, come stabilito dalla deliberazione del Cda n. 19 di data 26/4/2022, e pubblicato il 1/6/2022

B.2 Regolamento Codice dei valori e dei comportamenti della Fondazione Edmund Mach [1]

(ai sensi dell'art. 1 c. 5 del ROF)

[1] Regolamento approvato nella seduta del Cda del 18/11/2014 ed entrato in vigore dal 01/05/2015 come previsto dalla deliberazione del Cda nella seduta del 20/04/2015.
.

Capo I
Disposizioni generali

Art. 1
Oggetto e ambito soggettivo di applicazione

1. Il presente Codice dei valori e dei comportamenti (da qui innanzi Codice) riporta i valori di riferimento della Fondazione e definisce i comportamenti conseguenti cui si attengono i destinatari. Richiama altresì un sistema sanzionatorio per i comportamenti in violazione delle norme del Codice.
2. Il presente Codice si applica:
   a) agli amministratori, ai revisori dei conti, ai componenti degli altri organi statutari della Fondazione;
   b) ai dipendenti, ai collaboratori a progetto ed ai dipendenti di altri soggetti privati, messi a disposizione della Fondazione.
3. Ai dipendenti della Provincia autonoma di Trento (PAT) e degli enti strumentali pubblici messi a disposizione della Fondazione si applica il codice di comportamento della PAT. I valori di riferimento del presente Codice costituiscono riferimenti deontologici ad integrazione del codice di comportamento della PAT.
4. I valori di riferimento della Fondazione sono sottoscritti anche dai soggetti esterni che collaborano in via continuativa con la Fondazione, in occasione del perfezionamento del contratto. Il contratto disciplina anche le conseguenze della violazione dei valori.

Art. 2
Definizioni

1. Nel presente Codice etico si intende:
   a) per "Fondazione" la Fondazione Edmund Mach, comprensiva di tutte le articolazioni interne così come previste dal Regolamento di organizzazione e funzionamento (ROF);
   b) per "valori di riferimento": i valori previsti dall'art. 3;
   c) per "comportamenti conseguenti": i comportamenti conformi sostanzialmente ai valori di riferimento;
   d) per "destinatari": tutti coloro ai quali si applica il presente Codice;
   e) per "interlocutori": i fornitori, clienti, partner, le organizzazioni ed istituzioni, con i quali la Fondazione ha rapporti.

Art. 3
Valori di riferimento e comportamenti conseguenti

1. Il presente Codice individua i seguenti valori di riferimento ai quali si conformano i comportamenti della Fondazione e dei destinatari:
   a) *Interesse primario e prevalente della Fondazione.* Esso comporta che il perseguimento ed il raggiungimento, nelle modalità consentite dalla legge e dal modello organizzativo e di gestione (MOG), degli scopi statutari della Fondazione, anche per la collettività trentina di cui è diretta espressione, rappresentano l'interesse primario e prevalente al quale sono subordinati gli interessi secondari, privati dei destinatari.
   b) *Responsabilità.* Essa comporta che ogni destinatario, in base al ruolo conferito, è impegnato personalmente e con tutta la propria professionalità, a ricercare e fornire la migliore risposta per il perseguimento degli scopi statutari della Fondazione. La responsabilità, proporzionalmente crescente in base all'aumentare del livello del ruolo ricoperto, è altresì criterio di giudizio nella determinazione delle sanzioni disciplinari per comportamenti contrari ai valori del presente Codice.
   c) *Imparzialità di trattamento*. Essa comporta che, - nelle decisioni che riguardano la gestione del personale e l'organizzazione del lavoro, la selezione e la gestione dei fornitori, i rapporti con la comunità circostante e le istituzioni che la rappresentano, - la Fondazione ed i destinatari evitano ogni discriminazione in base all'età, al sesso, all'orientamento sessuale, allo stato di salute, all'origine etnica, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose degli interlocutori.
   d) *Legalità.* Essa comporta che la Fondazione ed i destinatari rispettano, oltre al presente Codice, le leggi e i regolamenti vigenti in tutti i paesi in cui opera, nonché, con riferimento ai dipendenti ed ai collaboratori,

i contratti collettivi di riferimento. In nessun caso il perseguimento dell'interesse primario e prevalente della Fondazione può giustificare una condotta illecita o comunque contraria alla legge.

e) *Integrità*: essa comporta che la Fondazione ed i destinatari ispirano le proprie condotte ai principi di onestà, lealtà, trasparenza, equità, imparzialità ed al rispetto della persona.

f) *Professionalità.* Essa comporta che la Fondazione richiede ai destinatari, nell'espletamento delle proprie attività la professionalità legata alla natura dei compiti e delle funzioni esercitate, adoperando il giusto impegno per conseguire gli obiettivi assegnatigli ed assumendosi le responsabilità che gli competono. Ciascun destinatario è tenuto, nell'ambito delle rispettive competenze e funzioni, alla osservanza delle disposizioni previste dagli atti di regolazione. La Fondazione garantisce ai dipendenti adeguata formazione professionale per aggiornare ed adeguare la professionalità.

g) *Tracciabilità e trasparenza.* Esse comportano che la Fondazione richiede ai destinatari di conservare adeguata documentazione di ogni operazione effettuata, al fine di poter procedere alla verifica delle motivazioni che hanno dato origine all'operazione e delle caratteristiche della stessa nelle fasi di autorizzazione, effettuazione, registrazione, nonché, ai fini dei controlli, alla verifica del corretto adempimento dell'operazione.

h) *Riservatezza.* Essa comporta che La Fondazione assicura la riservatezza delle informazioni in proprio possesso e si astiene dal richiedere e ricercare dati riservati. E' sempre acquisito il consenso informato da parte dell'interessato in conformità alle norme vigenti in materia. La Fondazione assicura la riservatezza delle informazioni in proprio possesso. I destinatari utilizzano le informazioni acquisite in ragione del loro servizio esclusivamente per scopi connessi con l'esercizio delle proprie funzioni.

i) *Tutela ambientale.* Essa comporta che la Fondazione, anche in virtù degli scopi statutari perseguiti, si impegna a salvaguardare l'ambiente: a tal fine programma le proprie attività ricercando il contemperato equilibrio tra le iniziative ed il conseguente impatto ambientale.

Art. 4
Conflitto di interessi. Comunicazione e astensione

1. Nella conduzione di qualsiasi attività inerente alle mansioni svolte all'interno della Fondazione, il destinatario mantiene una posizione di indipendenza al fine di evitare di istruire, di prendere o concorrere a prendere decisioni in situazioni, anche solo apparenti, in conflitto di interessi con la Fondazione stessa.
2. L'interesse secondario privato del destinatario che assume rilievo per un potenziale conflitto con l'interesse primario è quello:
   a. personale e relativo al proprio patrimonio;
   b. del coniuge, del convivente, del parente o affine fino al terzo grado;
   c. di enti terzi privati in cui il destinatario ha poteri decisionali, di rappresentanza o ne è comunque in grado di rappresentare la volontà.
3. L'attività nella quale si manifesta il conflitto di interessi è quella istituzionale, a prescindere dal *nomen iuris* adottato (deliberazione, disposizione, determinazione, decisione, provvedimento, parere, proposta, attività ispettiva, di controllo). Ai fini del presente Codice assumono rilievo sia la fase istruttoria e propedeutica che quella decisoria.
4. Il destinatario, nel caso di *attività* in cui sia in conflitto di interessi con quelli della Fondazione, ne dà immediata comunicazione, si astiene e si adegua alla decisione che gli viene comunicata.

Capo II
Criteri di condotta

Art. 5
Rapporti tra i dipendenti

1. I rapporti tra i dipendenti sono improntati a lealtà, correttezza e rispetto, fermi restando i diversi ruoli e funzioni svolte all'interno della Fondazione.
2. Il dirigente esercita i poteri connessi alla propria posizione con obiettività ed equilibrio, curando la crescita professionale dei dipendenti assegnati ed il miglioramento delle condizioni di lavoro.

3. Ciascun dipendente tiene un comportamento collaborativo, assolvendo ai propri compiti con responsabilità, efficienza e diligenza.

Art. 6

Tutela della riservatezza

1. La riservatezza del Destinatario è tutelata nel rispetto delle leggi vigenti in materia, in particolare del d. lgs. n. 196/2003.
2. La Fondazione indica sempre le informazioni che intende richiedere al Destinatario, nonché le relative modalità di trattamento e conservazione.
3. È esclusa qualsiasi indagine sulle idee, le preferenze, i gusti personali e, in generale, la vita privata dei Destinatari. È inoltre vietato, fatte salve le ipotesi previste dalla legge, comunicare e/o diffondere i dati personali dei Destinatari, senza previo consenso informato degli stessi.

Art. 7

Integrità e tutela della persona

1. La Fondazione si impegna a tutelare l'integrità morale dei Destinatari garantendo il diritto a condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona. Per questo motivo salvaguarda i lavoratori da atti di violenza fisica e/o psicologica e contrasta qualsiasi atteggiamento o comportamento discriminatorio o lesivo della persona e delle sue convinzioni.
2. La Fondazione proibisce ogni e qualsiasi forma di molestia nei confronti dei Destinatari e di qualsiasi altro soggetto che abbia rapporti a qualsiasi titolo con la Fondazione.
3. Ai fini dell'applicazione della presente disposizione, per molestia si intende qualsiasi forma di intimidazione o minaccia (anche non verbale, ovvero derivante da più atteggiamenti atti a intimidire perché ripetuti nel tempo o perché provenienti da diversi soggetti) che sia di ostacolo al sereno svolgimento delle proprie funzioni ovvero l'abuso da parte del superiore gerarchico della posizione di autorità.
4. Il Destinatario che ritiene di essere stato oggetto di molestie o di essere stato discriminato per motivi legati all'età, al sesso, agli orientamenti sessuali, all'origine etnica, allo stato di salute, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose, ecc., segnala l'accaduto all'OdV.

Art. 8

Sicurezza e salute

1. La Fondazione si impegna a diffondere e consolidare una cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i Destinatari; inoltre, opera per preservare, soprattutto con azioni preventive, la salute e la sicurezza dei Destinatari, nonché l'interesse di tutti gli Interlocutori che abbiano rapporti con la Fondazione.
2. La Fondazione persegue l'obiettivo di proteggere le proprie risorse umane, patrimoniali e finanziarie, ricercando costantemente le sinergie necessarie non solo all'interno della Fondazione stessa, ma anche con i fornitori, i clienti e le istituzioni coinvolte nella propria attività.
3. I Destinatari sono comunque tenuti al costante rispetto delle norme e degli obblighi derivanti dalla normativa di riferimento in tema di salute e sicurezza, nonché al rispetto delle misure di prevenzione e sicurezza richieste dalle procedure interne alla Fondazione.

Art. 9

Selezione del personale

1. La valutazione del personale da assumere è effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati rispetto a quelli attesi e alle esigenze organizzative della Fondazione, nel rispetto delle pari opportunità per tutti i soggetti interessati, evitando favoritismi, nepotismi o forme di clientelismo nelle fasi di selezione, assunzione e progressione.

Art. 10

Rapporti con la pubblica amministrazione

1. I rapporti della Fondazione con la pubblica amministrazione sono improntati alla massima trasparenza e correttezza, intrattenendo con essa le necessarie relazioni nel rispetto dei ruoli e delle funzioni attribuite in base alla legge.
2. È fatto divieto di ricevere e/o offrire o promettere a funzionari e/o impiegati pubblici o comunque ad incaricati di pubbliche funzioni, benefici, doni, utilità di qualsiasi genere, sia diretti che indiretti.
3. Omaggi sono consentiti solo se di modico valore stabilito nel massimo di euro 100,00=, per omaggio, fino ad un massimo complessivo di euro 200,00=.
4. L'assunzione di impegni e la gestione dei rapporti con i soggetti sopra menzionati sono riservate esclusivamente agli amministratori, ai dirigenti della Fondazione ed al personale autorizzato, nel rispetto delle procedure interne.

Art. 11

Disposizioni particolari per i dirigenti

1. Il dirigente, prima di assumere le funzioni e quando gli sia richiesto, comunica alla Fondazione le partecipazioni azionarie e gli altri interessi finanziari che possono porlo in conflitto di interessi con la Fondazione e dichiara se ha parenti e affini entro il terzo grado, coniuge o convivente che esercitano attività politiche, professionali o economiche che li pongano in contatto frequenti con la struttura che è chiamato a dirigere o che sono coinvolti nelle decisioni o nelle attività inerenti la struttura medesima. Il dirigente fornisce le informazioni previste dalla legge sulla propria situazione patrimoniale e le dichiarazioni annuali dei redditi soggetti all'imposta sui redditi delle persone fisiche.
2. Il dirigente cura il benessere organizzativo dei dipendenti della struttura a cui è preposto, favorendo l'instaurarsi di rapporti cordiali e rispettosi tra i collaboratori; favorisce la circolazione delle informazioni, alla formazione e all'aggiornamento del personale, all'inclusione e alla valorizzazione delle differenze di genere e di età.
3. Il dirigente che venga a conoscenza di un illecito intraprende tempestivamente le iniziative conseguenti. In particolare, attiva e conclude, se competente, il procedimento disciplinare, ovvero segnala l'illecito alla struttura competente in materia disciplinare, prestando la propria collaborazione. Provvede altresì a presentare denuncia all'autorità giudiziaria penale o alla procura della corte dei conti per le rispettive competenze. Nel caso in cui riceva segnalazione di un illecito da parte di un dipendente, adotta ogni cautela di legge affinché sia tutelato il segnalante e non sia indebitamente rivelata la sua identità.

Art. 12

Prevenzione della corruzione

1. Il dipendente rispetta le misure necessarie alla prevenzione della corruzione, come riportate nel MOG e nella documentazione collegata.
2. Il dipendente collabora alla prevenzione della corruzione. Comunica ogni dato potenzialmente utile e lo segnala all'OdV, nel rispetto delle indicazioni fornite dalla Fondazione. Il dipendente segnalante ha diritto di essere tutelato, secondo quanto disposto dalla legge e dal MOG.

Art. 13

Regali e omaggi

1. Non è ammesso accettare alcuna forma di regalo o altra utilità che possa anche solo essere interpretata come eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia o comunque rivolta ad influenzare il normale svolgersi delle trattative commerciali o ad ottenere trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività collegabile alla Fondazione.
2. Omaggi sono consentiti solo se di modico valore stabilito nel massimo di euro 100,00=, per omaggio, fino ad un massimo complessivo di euro 200,00=.
3. I regali e le altre utilità comunque ricevuti superiori a valore di cui al comma 2, sono, a cura del dipendente beneficiario, messi a disposizione del dirigente della struttura per la restituzione o per essere devoluti in beneficienza.
4. Omaggi e regali possono essere offerti dai dirigenti a fornitori e clienti nei limiti di valore di cui al comma 2.

Art. 14

Uso dei beni in disponibilità della Fondazione e limiti all'acquisto.

1. Il dipendente usa e custodisce con cura i beni e gli strumenti di lavoro di cui dispone per ragioni inerenti al rapporto di lavoro, indipendentemente dal titolo di godimento.
2. Il dipendente che, contrattualmente, anche per ragioni di servizio, abbia l'uso esclusivo o promiscuo di un bene della Fondazione per un determinato periodo (*fringe benefit* o beneficio accessorio), è obbligato a restituirlo nelle medesime condizioni, salvo il normale deterioramento per l'uso. Ne è espressamente vietato l'acquisto per sé, per il coniuge, il convivente e per familiari e affini entro il sesto grado. Il divieto di acquisto si estende anche agli acquisti in base a procedure ad evidenza pubblica.
3. I componenti degli organi statutari ed i dipendenti possono acquistare i prodotti lavorati dell'azienda agricola, alle condizioni stabilite dalla Fondazione.
4. Beni e frutti dell'azienda agricola possono essere acquistati dai dipendenti, previa procedura ad evidenza pubblica, al pari di qualsiasi terzo interessato. Il responsabile dell'azienda agricola e chi presiede la gara non possono acquistare.
5. I divieti all'acquisto di cui ai commi 3 e 4 valgono anche per beni e frutti non di proprietà, ma in disponibilità a qualsiasi titolo della Fondazione.

Art. 15

Comportamento nei confronti dei clienti

1. Lo stile di comportamento della Fondazione nei confronti della clientela e di tutti i soggetti esterni che con essa hanno rapporti è improntato alla disponibilità, al rispetto e alla cortesia, nell'ottica di un rapporto collaborativo e professionale.
2. La Fondazione si impegna a limitare gli adempimenti richiesti a terzi, al fine di rendere più efficiente il rapporto, sempre nel rispetto della legge, dei principi di imparzialità, correttezza e trasparenza.

Art. 16

Comportamento nei confronti dei fornitori

1. La Fondazione impronta la propria condotta nei rapporti con i fornitori a principi di trasparenza, uguaglianza, lealtà e libera concorrenza.
2. In particolare, è necessario:
   a) osservare e rispettare, nei rapporti di fornitura, le disposizioni di legge applicabili e le condizioni contrattualmente previste;
   b) osservare le procedure interne relative alla selezione ed alla gestione dei rapporti con i fornitori;
   c) ottenere la collaborazione dei fornitori nell'assicurare il soddisfacimento delle esigenze in termini di qualità, costi e tempi di consegna dei beni o di prestazione dei servizi;
   d) osservare i principi di trasparenza e completezza di informazione nella corrispondenza con i fornitori;
   e) evitare di subire qualsiasi forma di condizionamento da parte di terzi estranei alla Fondazione per l'assunzione di decisioni e/o l'esecuzione di atti relativi alla propria attività lavorativa;
   f) sensibilizzare i fornitori al rispetto del presente Codice.

Art. 17

Informazione nelle forniture e negli accordi commerciali

1. La Fondazione porta a conoscenza dei fornitori il contenuto del presente Codice, attraverso la pubblicazione dello stesso sul sito www.fmach.it.
2. Le controparti contrattuali sottoscrivono, al momento della conclusione del contratto, una dichiarazione di conoscenza dei principi del Codice (anche sotto forma di clausola inserita nel contratto), impegnandosi a non porre in essere alcun comportamento che induca in qualsiasi modo la Fondazione o i suoi amministratori, dirigenti, e dipendenti o collaboratori a violare i propri principi.

Capo III

Attuazione e controllo

Art. 18

Adozione e diffusione del Codice

1. Al presente Codice è data la massima diffusione. È pubblicato sulla parte del sito internet istituzionale denominata Amministrazione trasparente. La Fondazione cura la trasmissione del Codice ai Destinatari, anche mediante invio per posta elettronica; ne cura inoltre la diffusione, anche ai sensi dell'art. 7, comma 1 della legge 300/1970 (Statuto dei Lavoratori).
2. La Fondazione predispone appositi interventi formativi volti a favorire la conoscenza dei contenuti del Codice e l'adeguamento dei comportamenti.
3. Le modifiche al Codice sono comunicate tempestivamente a tutti i Destinatari tramite idonei mezzi che ne assicurino l'effettiva ricezione da parte dei Destinatari.
4. Il Codice è inoltre portato a conoscenza degli Interlocutori.

Art. 19

Organismo di vigilanza

1. All'Organismo di Vigilanza (OdV) in materia di attuazione e controllo del Modello organizzativo e di gestione ex d. lgs. 231/2001 (MOG) e del presente Codice, sono attribuiti, in particolare, i seguenti compiti:
   a) ricevere e analizzare le segnalazioni di presunta violazione del Codice;
   b) accertare le violazioni al presente Codice e riferire a chi di competenza per l'adozione delle sanzioni;
   c) esprimere pareri in materia di interpretazione delle norme contenute nel Codice;
   d) esprimere pareri in merito alla revisione dei regolamenti e delle procedure, allo scopo di garantirne la coerenza con il Codice;
   e) vigilare sulle attività formative in materia del presente Codice e dell'anticorruzione;
   f) proporre l'aggiornamento del Codice al Consiglio di Amministrazione;
   g) presentare una relazione annuale al Consiglio di amministrazione, al Collegio del fondatore e dei sostenitori ed al Collegio dei revisori dei conti.
2. Le norme sulla costituzione, la composizione dell'OdV sono contenute all'interno dello Statuto dell'OdV, mentre il funzionamento e l'attività dell'OdV vengono disciplinati da un apposito Regolamento adottato dall'OdV medesimo.

Art. 20

Segnalazione di inosservanze e violazioni

1. Ogni violazione o sospetto di violazione del Codice va segnalata, per iscritto e in forma non anonima, all'OdV attraverso appositi canali di informazione che ne tutelano la riservatezza. Al termine della fase istruttoria, l'OdV, se riterrà la segnalazione fondata, avrà cura di darne comunicazione, a mezzo di parere scritto motivato, a chi di competenza per l'applicazione delle sanzioni.
2. Qualora la situazione segnalata non dovesse comportare una violazione del Codice, l'OdV procede all'archiviazione della segnalazione, previa comunicazione al Consiglio di Amministrazione ed al Presidente.
3. Le segnalazioni possono essere inviate con le seguenti modalità:
   a. a mezzo e-mail all'indirizzo odv@fmach.it;
   b. a mezzo posta ordinaria presso la sede della Fondazione E. Mach –, in San Michele all'Adige (TN), via E. Mach n. 1, all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza;
4. Attraverso i medesimi canali, anche gli Interlocutori possono segnalare, per iscritto e in forma non anonima, ogni violazione o sospetto di violazione del Codice all'OdV, il quale provvede ad un'analisi della segnalazione, procedendo secondo le disposizioni dettate in materia dal Regolamento di funzionamento dell'OdV.
5. L'OdV garantisce in ogni caso il rispetto della riservatezza e della segretezza in merito alle segnalazioni ed alle informazioni assunte.

Art. 21

Sistema sanzionatorio, principi

1. La violazione delle norme del Codice comporta l'avvio di procedimenti disciplinari nei confronti di chi le ha poste in essere a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nei casi in cui il comportamento da sanzionare costituisca anche fattispecie di reato.
2. Nell'irrogazione delle sanzioni conseguenti all'accertamento di una o più violazioni del Codice, l'organo competente si attiene ai principi di gradualità e proporzionalità, commisurando la sanzione da irrogare all'entità dell'atto contestato (art. 2106 Cod. Civ.). È garantito il contraddittorio, assicurando il coinvolgimento del soggetto interessato; la contestazione dell'addebito è tempestiva e specifica; è garantita la possibilità di addurre giustificazioni a difesa del comportamento contestato. Inoltre, la sanzione disciplinare derivante dalla violazione accertata dovrà sempre risultare, per quanto possibile, ispirata ai principi di tempestività, ragionevolezza ed equità.
3. Della violazione delle norme del presente Codice i destinatari sono sanzionati come segue:
   a. Il presidente, i consiglieri, i revisori dei conti ed i componenti degli altri organi statutari della Fondazione, rispondono secondo quanto stabilito dal regolamento di cui all'art. 16, comma 3 dello Statuto;
   b. Il direttore generale, i dirigenti e coloro che ricoprono posizioni apicali rispondono secondo quanto previsto dai contratti collettivi di lavoro e dai contratti individuali.
   c. I dipendenti della Fondazione rispondono secondo quanto previsto dal contratto collettivo di lavoro;
   d. I dipendenti della PAT messi a disposizione della Fondazione rispondono secondo quanto previsto dal contratto collettivo di lavoro; la sanzione è applicata dalla PAT.
4. I fornitori, i consulenti o di altri soggetti che intrattengano rapporti contrattuali con la Fondazione, in caso di violazione del presente Codice ne rispondono secondo quanto previsto in contratto e fermo restando il diritto al risarcimento del danno e la possibile instaurazione di un procedimento penale nel caso di configurazione di ipotesi di reato.

Art. 22
Entrata in vigore

1. Il presente Codice, parte integrante del MOG, ha efficacia dal 01/05/2015.