



# **CODICE ETICO**

Versione 2.0

enpam

In copertina:

**Ippocrate e Galeno** (*dettaglio*)

*Autore: Primo Maestro di Anagni*

*Dipinto murale, sec. XIII (circa)*

Fondazione ENPAM  
**CODICE ETICO**

Versione 2.0

Delibera n. 25  
del Consiglio di Amministrazione dell'8 Marzo 2013



# INDICE

	<b>PERCHÉ UN NUOVO CODICE ETICO</b>	<b>7</b>
<b>1</b>	<b>PREMESSA</b>	<b>9</b>
<b>2</b>	<b>REGOLE E PRINCIPI GENERALI</b>	<b>11</b>
<b>3</b>	<b>PRINCIPI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI CON GLI ISCRITTI E IN MATERIA CONTABILE</b>	<b>17</b>
3.1	REGISTRAZIONI CONTABILI	17
3.2	CONTROLLI INTERNI	19
3.3	ANTIRICICLAGGIO	20
<b>4</b>	<b>PRINCIPI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI CON I DIRIGENTI, DIPENDENTI E COLLABORATORI</b>	<b>21</b>
4.1	SICUREZZA, SALUTE E AMBIENTE	22
4.2	TUTELA DELLA PRIVACY	22
4.3	DOVERI DEI DIRIGENTI, DIPENDENTI E COLLABORATORI	23
4.3.1	Diligenza e buona fede	23
4.3.2	Conflitto d'interessi	25
4.3.3	Tutela del patrimonio aziendale	28
<b>5</b>	<b>PRINCIPI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI CON GLI UTENTI</b>	<b>29</b>
<b>6</b>	<b>PRINCIPI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI CON I FORNITORI</b>	<b>31</b>
6.1	COMPORAMENTI GENERALI NEI CONFRONTI DI FORNITORI	31
6.2	SCELTA DEL FORNITORE	32
6.3	INTEGRITÀ E INDIPENDENZA NEI RAPPORTI CON I FORNITORI	33
6.4	TUTELA DEGLI ASPETTI ETICI NELLE FORNITURE E NEGLI ACCORDI COMMERCIALI	33
6.5	DONI E ALTRE UTILITÀ RICEVUTE DAI FORNITORI	34
<b>7</b>	<b>PRINCIPI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI CON LA P.A.</b>	<b>35</b>
<b>8</b>	<b>PRINCIPI DI CONDOTTA CON LE AUTORITÀ E LE ISTITUZIONI</b>	<b>37</b>
8.1	AUTORITÀ	37
8.2	RAPPORTI ISTITUZIONALI	38
<b>9</b>	<b>PRINCIPI DI CONDOTTA CON ALTRI INTERLOCUTORI</b>	<b>39</b>
9.1	RAPPORTI ECONOMICI CON PARTITI, ORGANIZZAZIONI SINDACALI E ASSOCIAZIONI	39
<b>10</b>	<b>PRINCIPI DI CONDOTTA CON REALTÀ CONTROLLATE, COLLEGATE, PARTECIPATE</b>	<b>41</b>
<b>11</b>	<b>ATTUAZIONE DEL CODICE ETICO</b>	<b>43</b>
11.1	COMUNICAZIONE E FORMAZIONE	43
11.2	EFFICACIA DEL CODICE ETICO E CONSEGUENZE DELLE SUE VIOLAZIONI	44
11.3	SEGNALAZIONI	45



## PERCHÉ UN NUOVO CODICE ETICO

Il Codice etico, per sua natura, è uno strumento dotato di vitalità progressiva. Ha necessità di essere revisionato costantemente perché sia sempre adeguato al permanente cambiamento che interessa la vita dei soggetti complessi.

La prima versione del 2008 è stata aggiornata alla luce della legislazione nazionale su tematiche come le politiche anticorruptive, con l'approfondimento di argomenti come il riciclaggio, l'integrità morale dei fornitori e dei collaboratori, i protocolli di legalità e i patti di integrità.

Le fasi di monitoraggio e di attuazione del codice spettano al Comitato di controllo interno – struttura esterna e indipendente rispetto alla Fondazione – che utilizzerà specifiche iniziative di formazione e informazione rivolte a tutti i destinatari. Viene così superata l'impostazione d'indirizzo del testo precedente e il Codice diventa un corpo di regole condivise da tutti i portatori di interesse della Fondazione. Sono tenuti a rispettare il codice i componenti del Consiglio di amministrazione dell'Enpam, i dipendenti, i dirigenti, i fornitori e i collaboratori della Fondazione e il personale della società controllata Enpam Real Estate. Si è ampliato l'ambito dei destinatari, estendendo così l'impegno di responsabilità, perché siamo convinti che la reputazione sia una ricchezza essenziale per qualsiasi ente.

Questa versione aggiornata del Codice è frutto di un lavoro di condivisione tra il Consiglio di amministrazione, il Collegio sindacale, il Comitato di controllo interno e da una commissione consiliare appositamente costituita. In questo modo il codice rafforza la funzione strategica delle disposizioni sui comportamenti tenuti da tutti i destinatari.

Abbiamo centrato un altro obiettivo qualificante che si pone in linea con l'azione riformatrice di questa nuova legislatura.

Il presidente della Fondazione Enpam

***Alberto Oliveti***



Se la funzione giurisdizionale rappresenta la modalità che lo Stato impiega per assicurare l'attuazione delle sue norme, la funzione di un Codice Etico integra la volontà di un soggetto complesso di assicurare, sotto la propria responsabilità, un ruolo complementare a quello pubblicistico, senza l'ausilio diretto di un apparato sanzionatorio proprio. Insomma, in esso confluiscono le azioni positive della Fondazione di rinforzare, in una logica partecipativa e rafforzativa dei sentimenti di appartenenza e di adesione ai principi esposti nel presente Codice Etico, tanto la tutela dei diritti soggettivi garantiti dalla giurisdizione civile, quanto la condivisione circa la volontà di irrobustire la difesa degli interessi sociali.

## **1. PREMESSA**

In questa luce, il presente "Codice Etico" racchiude, di volta in volta nella forma di regole e principi, il complesso di diritti, doveri e responsabilità che l'Enpam (di seguito anche "Fondazione") assume espressamente nei confronti di ogni portatore di interesse con il quale essa interagisca nell'ambito dello svolgimento della propria attività.

Per portatori di interesse nei confronti della Fondazione si intendono gli iscritti, gli amministratori, i Dipendenti, i fornitori, i clienti, le Pubbliche Amministrazioni, i soggetti strumentali al conseguimento dei propri obiettivi di buon funzionamento, le comunità in cui la Fondazione opera e le generazioni future.

L'insieme delle regole e dei principi espressi nel Codice,

debbono ispirare l'attività di tutti coloro che operano nella Fondazione e per la Fondazione, con l'intensità connessa alla complessità delle funzioni e all'importanza dei ruoli e delle responsabilità disegnati dalla legge, dallo Statuto e dai regolamenti.

In particolare sono "Destinatari" del presente Codice Etico:

- i componenti del Consiglio di Amministrazione;
- il Personale Dirigente e non Dirigente, i Collaboratori, e gli altri soggetti chiamati in ogni forma a partecipare alla realizzazione degli obiettivi della Fondazione;
- i soggetti che nei confronti della Fondazione intendono far valere proprie aspettative, far giungere propri punti di vista, contribuire alla migliore funzionalità.

L'adozione di alcuni principi di comportamento specifici, da osservare nei rapporti con le Pubbliche Amministrazioni, con il mercato e con i terzi costituisce manifestazione di impegno della Fondazione in relazione alla prevenzione dei reati di cui alla legislazione in materia di responsabilità penale-amministrativa e di prevenzione delle pratiche di illegalità volte alla corruzione.

La Fondazione s'impegna a far valere le regole e i principi del presente Codice Etico, richiamandoli, direttamente e indirettamente, nei propri atti, nonché mediante apposita attività di comunicazione a tutti coloro con i quali intrattiene relazioni funzionali.

## 2. REGOLE E PRINCIPI GENERALI

Premesso che la Fondazione svolge ogni azione utile a prevenire, controllare e contrastare ogni forma di violazione dei temi etici rappresentati nel presente Codice, con adeguamento sistematico dei propri strumenti di regolazione, di seguito sono indicati le regole e i principi ritenuti fondamentali, condivisi e riconosciuti dalla Fondazione per l'affermazione della propria missione nell'ambito di un sistema valoriale cui devono far riferimento i soggetti destinatari del presente codice, per favorire il buon funzionamento, l'affidabilità e la reputazione della Fondazione.

La Fondazione, per il migliore perseguimento delle sue finalità istituzionali, si ispira e sollecita il rafforzamento dei doveri di solidarietà generale, di solidarietà intergenerazionale e di affidabilità delle proprie decisioni strategiche.

- **Centralità dello Statuto e del disegno dei compiti e delle responsabilità degli Amministratori.**

Lo Statuto rappresenta l'elemento di vitalità della Fonda-

zione e sviluppa, insieme ai regolamenti ivi previsti, il fondamento interno della volontà adeguatrice mentre il Consiglio di Amministrazione, conformemente alle previsioni statutarie, mette in atto e verifica, l'efficienza delle misure organizzative che sostengono l'applicazione del presente Codice.

- **Integrità della persona e valorizzazione delle risorse umane.**

La Fondazione tutela e promuove il valore delle risorse umane al fine di accrescere il patrimonio di competenze di ciascun Dirigente, Dipendente e Collaboratore e promuove il rispetto dell'integrità fisica, morale e culturale della persona che è il presupposto unilateralmente riconosciuto dell'affermazione di regole e principi etici.

La Fondazione garantisce condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale ed ambienti di lavoro sicuri, allo scopo di migliorare ed accrescere il patrimonio delle competenze possedute da ciascun Dirigente, Dipendente e Collaboratore.

- **Legalità**

La Fondazione agisce nel rispetto di tutte le norme vi-

genti, nonché del presente Codice Etico e delle procedure aziendali, applicandole con rettitudine ed equità, favorendo l'impiego delle metodologie più appropriate secondo le migliori esperienze nazionali ed internazionali.

- **Riservatezza**

La Fondazione assicura la riservatezza delle informazioni e dei dati personali oggetto di trattamento e la protezione delle informazioni acquisite in relazione all'attività lavorativa prestata.

Non userà le informazioni ottenute per interessi propri al fine di trarne indebito profitto o secondo modalità contrarie alla legge o che siano di nocumento agli obiettivi della Fondazione.

Per ciascuna procedura strategica per le finalità costituzionali della Fondazione, allo scopo di rafforzare il principio generale di lealtà, la produzione documentale è articolata in segmenti classificati.

- **Onestà e correttezza**

Tutti i rapporti tra i soggetti che con qualunque tipologia di rapporto cooperano al raggiungimento dei fini istituzionali della Fondazione sono improntati a criteri di correttezza, collaborazione, lealtà e reciproco rispetto.

Gli Amministratori, i Dirigenti, i Dipendenti e Collaboratori della Fondazione svolgono la propria attività nell'interesse della Fondazione stessa e non dovranno accettare doni, omaggi e utilità o essere influenzati da qualsiasi tipo di pressione, che indirizzi la propria condotta per interessi esterni.

La dignità, l'autonomia e il valore degli amministratori, dei Dirigenti, Dipendenti e Collaboratori sono salvaguardati nelle regolamentazioni della Fondazione.

- **Responsabilità verso gli iscritti, la collettività e l'ambiente**

La Fondazione opera tenendo conto delle esigenze degli iscritti per le cui finalità previdenziali ed assistenziali è costituita e svolge la propria attività con la consapevolezza di contribuire allo sviluppo economico, sociale, culturale e civile del Paese.

- **Trasparenza**

La Fondazione informa in modo chiaro e trasparente, con il solo limite della riservatezza stabilita dalle leggi e dai regolamenti, attraverso documenti formali con responsabilità assegnata, in merito alla propria situazione ed al

proprio andamento economico e gestionale, senza favorire alcun gruppo d'interesse o singolo individuo.

- **Conflitti di interesse**

Tutti i comportamenti assunti dai "Destinatari" del presente Codice devono essere conformi alla normativa vigente in materia di conflitti di interessi, attuali e potenziali, e la Fondazione prevede misure organizzative e procedurali idonee, sotto la responsabilità del Consiglio di Amministrazione, a ridurre il rischio di una loro sopravvenienza.

- **Qualità**

La Fondazione s'impegna a migliorare costantemente la qualità dei servizi erogati.

- **Correttezza ed imparzialità**

Nelle sue procedure, la Fondazione evita ogni forma di discriminazione, qualunque essa sia: di età, di sesso, di sessualità, di stato di salute, di stato civile, di razza, di opinioni politiche e di credenze religiose.



### **3. PRINCIPI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI CON GLI ISCRITTI E IN MATERIA CONTABILE**

La Fondazione garantisce ai propri iscritti trasparenza d'azione ed il diritto ad essere informati su ogni circostanza ritenuta di rilievo, oltre che nei casi previsti dalla normativa vigente.

#### **3.1 REGISTRAZIONI CONTABILI**

I Dirigenti, Dipendenti e Collaboratori operano affinché siano costantemente garantite verità, completezza e tempestività d'informazione, sia all'interno sia all'esterno della Fondazione.

A tal fine, ogni operazione o transazione deve essere correttamente e tempestivamente rilevata e registrata nel sistema di contabilità aziendale secondo i criteri indicati dalla legge e sulla base dei principi contabili applicabili; ogni operazione o transazione deve essere autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua.

Affinché la contabilità risponda ai requisiti di verità, completezza e trasparenza, deve essere conservata agli atti della Fondazione un'adeguata e completa documentazione di supporto dell'attività svolta, adeguatamente classificata, in modo da consentire:

1. l'accurata rilevazione e registrazione contabile di ciascuna operazione;
2. l'immediata determinazione delle caratteristiche e delle motivazioni alla base della stessa;
3. l'agevole ricostruzione formale e cronologica dell'operazione;
4. la verifica del processo di decisione, di autorizzazione e di realizzazione, nonché l'individuazione dei vari livelli di responsabilità e controllo, evitando che la qualità della prestazione e le sottese conoscenze specialistiche costituiscano il presupposto di una posizione dominante o comunque non controllabile.

Ciascuna registrazione contabile deve riflettere esattamente ciò che risulta dalla documentazione di supporto. Pertanto, è compito di ciascun Dirigente, Dipendente o Collaboratore a ciò deputato fare in modo che la documentazione di supporto sia facilmente reperibile e ordinata secondo criteri logici e in conformità

alle disposizioni e procedure aziendali.

Nessun Dirigente, Dipendente e Collaboratore può effettuare, in mancanza di adeguata documentazione di supporto e formale autorizzazione, pagamenti nell'interesse e per conto della Fondazione.

I Dirigenti, Dipendenti e i Collaboratori - questi ultimi nella misura in cui siano a ciò deputati - che vengano a conoscenza di omissioni, falsificazioni o trascuratezze nelle registrazioni contabili o nelle documentazioni di supporto, sono tenuti a riferirne tempestivamente al proprio superiore.

### **3.2 CONTROLLI INTERNI**

Per “controlli interni” si intendono tutti gli strumenti necessari o utili ad indirizzare e verificare le attività della Fondazione con il fine di assicurare il rispetto delle leggi e delle procedure aziendali, proteggere i beni aziendali, gestire efficacemente le attività sociali e fornire con chiarezza informazioni veritiere e corrette sulla situazione patrimoniale, economica e finanziaria, nonché individuare e prevenire i rischi in cui la Fondazione possa incorrere.

Nell'ambito delle loro funzioni e competenze, i Dirigenti e Dipendenti della Fondazione sono tenuti a partecipare

alla realizzazione e all'attuazione di un sistema di controllo aziendale efficace e a renderne partecipi i loro Collaboratori.

### **3.3 ANTICORRUZIONE**

Gli Organi Sociali, i Dirigenti, i Dipendenti e i Collaboratori si impegnano a rispettare tutte le norme e disposizioni, sia nazionali che internazionali, in tema di anticorruzione e antiriciclaggio.

Gli Organi Sociali, i Dirigenti, i Dipendenti e i Collaboratori della Fondazione non devono, in alcun modo e in alcuna circostanza, ricevere o accettare la promessa di pagamenti in contanti o correre il rischio di essere implicati in vicende relative al riciclaggio di denaro proveniente da attività illecite o criminali.

Prima di stabilire relazioni o stipulare contratti con fornitori ed altri soggetti in relazioni d'affari di lungo periodo, i Dirigenti, i Dipendenti e i Collaboratori devono assicurarsi dell'integrità morale, della reputazione ed del buon nome della controparte. Protocolli di legalità e patti di integrità costituiscono strumenti preferenziali di relazione con la Fondazione.

## **4. PRINCIPI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI CON I DI- RIGENTI, DIPENDENTI E COLLABORATORI**

Il valore del rispetto della persona e del suo sviluppo professionale è considerato preminente per la Fondazione, insieme alla consapevolezza che il complesso delle capacità relazionali, intellettive, organizzative e tecniche di ogni Dirigente, Dipendente e Collaboratore rappresenta una risorsa strategica per la Fondazione stessa.

Il personale della Fondazione, nell'adempimento del servizio, ispira la propria condotta all'osservanza delle regole contenute nei contratti, nel rispetto della autonomia tecnica che gli è propria.

La Fondazione proibisce ogni e qualsiasi forma di molestia - psicologica, fisica, sessuale - nei confronti di Dirigenti, Dipendenti, Collaboratori, fornitori, clienti o visitatori. Per molestia si intende qualsiasi forma di intimidazione o minaccia che sia di ostacolo al sereno svolgimento delle proprie funzioni ovvero l'abuso da parte del

superiore gerarchico della posizione di autorità.

E' proibito qualsiasi atto di ritorsione nei confronti del Dirigente, Dipendente e Collaboratore che rifiuta, lamenta o segnala violazione di regole e principi.

#### **4.1 SICUREZZA, SALUTE E AMBIENTE**

La Fondazione tutela l'ambiente e pone particolare attenzione alla creazione e gestione di ambienti e luoghi di lavoro adeguati dal punto di vista della sicurezza e della salute dei Dipendenti, in conformità alle direttive nazionali ed internazionali in materia.

#### **4.2 TUTELA DELLA PRIVACY**

La Fondazione si uniforma alle prescrizioni in materia di riservatezza dei dati personali di cui al Decreto Legislativo n. 196 del 2003, disciplinante il "Codice in materia di protezione dei dati personali" e successive modificazioni, integrazioni e regolamenti attuativi.

## 4.3 DOVERI DEI DIRIGENTI, DIPENDENTI E COLLABORATORI

### 4.3.1 DILIGENZA E BUONA FEDE

I responsabili delle unità organizzative sono tenuti, in coerenza con i principi generali, a:

- rendere noti e far rispettare i regolamenti interni al personale della Fondazione;
- svolgere una attenta e costante valutazione dei rischi operativi legati allo svolgimento delle attività di pertinenza dell'unità organizzativa stessa, garantendo una diligente esecuzione dei controlli;
- gestire al meglio il personale, pianificando le attività, fornendo informazioni accurate su mansioni da svolgere e responsabilità, valorizzando le professionalità presenti e sviluppando le competenze, la motivazione e la partecipazione ai processi aziendali;
- astenersi dal richiedere prestazioni o favori personali, evitare forme di favoritismo, nepotismo e clientelismo o qualunque comportamento in violazione del presente Codice.

Ogni Dirigente, Dipendente e Collaboratore, in coerenza con i principi generali:

- deve agire lealmente e secondo buona fede rispettan-

do gli obblighi sottoscritti nel contratto di lavoro e assicurando le prestazioni richieste con adeguati standard di qualità e quantità;

- deve esercitare i propri compiti e funzioni nell'ambito del sistema di responsabilità e competenze definito dalle disposizioni di Legge, dai Regolamenti della Fondazione e dai contratti;
- deve assicurare, nei luoghi di lavoro, comportamenti improntati alla correttezza e al rispetto della dignità di ciascuno;
- deve sviluppare, con Autorità ed Enti Pubblici, rapporti ispirati alla massima correttezza, probità e imparzialità, nella più totale trasparenza, evitando comportamenti che possano avere effetti negativi sulla serenità di giudizio degli stessi;
- deve considerare riservata qualsiasi informazione ottenuta nell'adempimento dei compiti aziendali, sia all'interno che all'esterno della Fondazione, salvo che la sua comunicazione sia necessaria per adempiere ai propri doveri professionali;
- deve astenersi dal portare fuori dei locali della Fondazione gli atti e i documenti riservati o confidenziali, salvo motivato provvedimento del direttore generale;
- deve astenersi dal divulgare ai mezzi di informazione le notizie connesse allo svolgimento delle attività lavorative, salvo specifica autorizzazione, o lesive dei diritti

dei terzi;

- non è tenuto ad eseguire un ordine o ad attuare un atto direttivo emanati dal soggetto non competente o non legittimato. In tali casi, il Dirigente, Dipendente e Collaboratore deve dare immediata comunicazione dell'ordine o dell'atto direttivo ricevuti al responsabile dell'unità organizzativa;
- deve astenersi dal prestare servizio sotto gli effetti di sostanze alcoliche o sostanze stupefacenti e consumare o cedere sostanze stupefacenti nel corso della prestazione lavorativa;
- deve, altresì, conoscere e osservare le norme deontologiche contenute nel presente Codice.

Il personale della Fondazione, a prescindere dalla funzione esercitata e/o dal livello di responsabilità assunto, deve conoscere ed attuare, previo supporto formativo, quanto previsto in tema di tutela dell'ambiente, di sicurezza e igiene del lavoro e di tutela della privacy.

#### 4.3.2 CONFLITTO D'INTERESSI

I Destinatari devono astenersi dallo svolgere attività, perseguendo un loro interesse patrimoniale diretto, che siano anche potenzialmente in conflitto con gli interessi della Fondazione. Insieme ai responsabili dei procedi-

menti, ai titolari degli uffici con competenza consultiva, agli incaricati delle valutazioni tecniche, ai responsabili degli atti endoprocedimentali e dei provvedimenti finali, debbono astenersi, in caso di conflitto di interessi, segnalandone la fattispecie al Comitato di Controllo Interno, tutti coloro che in detti procedimenti possono influenzarne l'andamento.

In ogni caso i destinatari debbono evitare di trovarsi nella condizione che il proprio dovere professionale, con riguardo alla procedura nella quale esso si esplica, possa, anche indirettamente, essere influenzato da interessi diversi da quelli propri della medesima procedura.

A titolo esemplificativo, ma non esaustivo, costituiscono fattispecie di conflitto di interessi:

- la cointeressenza – palese od occulta – del Dirigente o Dipendente o dei suoi familiari in attività di fornitori, clienti, concorrenti;
- la strumentalizzazione della propria posizione funzionale per la realizzazione di interessi contrastanti con quelli della Fondazione;
- l'utilizzazione di informazioni acquisite nello svolgimento di attività lavorative a vantaggio proprio o di terzo in contrasto con gli interessi della Fondazione;
- lo svolgimento di attività lavorative di qualunque genere

(prestazioni d'opera e prestazioni intellettuali) presso clienti, fornitori, concorrenti e/o presso terzi in contrasto con gli interessi della Fondazione;

- la conclusione, il perfezionamento o l'avvio di trattative e/o contratti - in nome e per conto della Fondazione – che abbiano come controparte familiari o Soci del Dirigente o del Dipendente, ovvero persone giuridiche a cui egli sia personalmente ed economicamente interessato;
- l'accettazione di denaro o altro beneficio o favore da persone o aziende che sono o intendono entrare in rapporti di affari con la Fondazione.

E' fatto divieto di avvantaggiarsi personalmente di opportunità di affari di cui si è venuti a conoscenza nel corso dello svolgimento delle proprie funzioni all'interno della Fondazione.

Prima di accettare un incarico di consulenza, di direzione, amministrazione o altro incarico in favore di altro soggetto, oppure nel caso in cui si verifichi una situazione di conflitto, anche potenziale, di interessi, ciascun Dirigente o Dipendente è tenuto a darne comunicazione al Dirigente responsabile e alle strutture di controllo interno per una verifica della effettiva rilevanza del conflitto di interesse.

Alla condizione di conflitto di interesse è equiparata quella del traffico delle influenze illecite che soggiace alla medesima disciplina.

#### 4.3.3 TUTELA DEL PATRIMONIO AZIENDALE

Ogni membro degli Organi Sociali, Dirigente, Dipendente e Collaboratore è responsabile della protezione delle risorse aziendali a lui affidate e ha il dovere di informare tempestivamente i propri diretti responsabili di eventi potenzialmente dannosi per la Fondazione.

Ognuno deve sentirsi custode responsabile dei beni aziendali (materiali e immateriali) che sono strumentali all'attività svolta e deve attenersi a quanto previsto dal Regolamento interno.

## **5. PRINCIPI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI CON GLI UTENTI**

La Fondazione uniforma la propria condotta nei rapporti con gli iscritti a principi di trasparenza, affidabilità, responsabilità e qualità.

I membri degli Organi Sociali, i Dirigenti, i Dipendenti e i Collaboratori della Fondazione, pertanto, devono:

- osservare scrupolosamente le disposizioni del presente Codice e le procedure interne relative alla gestione dei rapporti con gli iscritti, nonché tutte le disposizioni contrattuali definite secondo la normativa vigente;
- contribuire attivamente alle verifiche della qualità ed affidabilità dei servizi offerti.



## **6. PRINCIPI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI CON I FOR- NITORI**

### **6.1 COMPORTAMENTI GENERALI NEI CONFRONTI DI FORNITORI**

La Fondazione impronta la propria condotta nei rapporti con i fornitori a principi di trasparenza, eguaglianza, lealtà e libera concorrenza.

In particolare i Dirigenti e Dipendenti della Fondazione devono:

- osservare e rispettare, nei rapporti di fornitura, le disposizioni di legge applicabili e le condizioni contrattualmente previste;
- osservare scrupolosamente le procedure interne relative alla selezione ed alla gestione dei rapporti con i fornitori;
- ottenere la collaborazione dei fornitori nell'assicurare il soddisfacimento delle esigenze in termini di qualità, costo e tempi di consegna dei beni o di prestazione dei servizi;

- osservare i principi di trasparenza e completezza di informazione nella corrispondenza fornitori; 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.

## **6.2 SCELTA DEL FORNITORE**

I processi di acquisto sono improntati alla ricerca del massimo vantaggio economico per la Fondazione e alla tutela dell'immagine della stessa.

A tal fine, i Dirigenti e Dipendenti della Fondazione responsabili delle funzioni aziendali che partecipano a detti processi devono: riconoscere ai fornitori in possesso dei requisiti necessari, pari opportunità di partecipazione alla selezione; assicurare la partecipazione alla selezione di più di due fornitori, salvo casi eccezionali e disciplinati da apposite procedure aziendali; verificare, anche attraverso idonea documentazione, che i fornitori partecipanti alla gara dispongano di mezzi, anche finanziari, strutture organizzative, capacità tecniche ed esperienza, sistemi di qualità e risorse adeguate alle esigenze e all'immagine della Fondazione.

### **6.3 INTEGRITÀ E INDIPENDENZA NEI RAPPORTI CON I FORNITORI**

Le relazioni della Fondazione con i fornitori sono regolate dai principi etici generali del presente Codice e sono oggetto di un costante monitoraggio da parte della Fondazione stessa.

In particolare, nella gestione dei rapporti con i fornitori, al fine di garantire integrità ed indipendenza, deve essere evitato di indurre un fornitore a stipulare un contratto a lui sfavorevole lasciandogli intendere la possibilità della stipula di un successivo contratto più vantaggioso.

### **6.4 TUTELA DEGLI ASPETTI ETICI NELLE FORNITURE E NEGLI ACCORDI COMMERCIALI**

La Fondazione porta a conoscenza dei fornitori il contenuto del presente Codice Etico.

Le controparti contrattuali dovranno sottoscrivere dichiarazioni di conoscenza dei principi del presente Codice, impegnandosi a non porre in essere alcun comportamento che induca in qualsiasi modo la Fondazione o i suoi Dirigenti, Dipendenti o Collaboratori a violare i pro-

pri principi, specificati nel Codice stesso, anche nell'ambito dei protocolli di legalità e dei patti di integrità.

## **6.5 DONI E ALTRE UTILITÀ RICEVUTE DAI FORNITORI**

I Dirigenti, i Dipendenti e i Collaboratori della Fondazione devono evitare di ricevere direttamente o indirettamente (tramite membri del proprio nucleo familiare, amici, conoscenti):

- denaro o altra utilità o beneficio da parte di chiunque diverso dalla Fondazione per l'esecuzione di un atto del proprio ufficio o contrario ai doveri d'ufficio;
- regali, omaggi, ospitalità, o altri vantaggi, salvo che il valore degli stessi non ecceda i limiti ascrivibili a normali relazioni di cortesia e di modesto valore, usuali in relazione alla ricorrenza.

Il Dirigente, il Dipendente e il Collaboratore che riceva omaggi, o altra forma di beneficio, non in linea con quanto sopra indicato, dovrà assumere ogni opportuna iniziativa al fine di rifiutare detto omaggio o altra forma di beneficio ed informarne il proprio diretto superiore.

## **7. PRINCIPI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI CON LA P.A.**

I rapporti della Fondazione con la Pubblica Amministrazione sono improntati alla massima trasparenza e correttezza.

In particolare la Fondazione intrattiene necessarie relazioni, nel rispetto dei ruoli e delle funzioni attribuite in base alla legge, nonché in spirito di massima collaborazione con le Amministrazioni Pubbliche.

Le relazioni con funzionari delle istituzioni pubbliche sono limitate alle funzioni aziendali preposte e regolarmente autorizzate nel rispetto della più rigorosa osservanza delle disposizioni di legge e regolamentari e non possono in alcun modo compromettere l'integrità e la reputazione della Fondazione.

A tal fine la Fondazione s'impegna a non offrire, direttamente o attraverso intermediari, somme di denaro o altri mezzi di pagamento a pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio al fine di influenzare la loro attività nell'espletamento dei propri doveri.

Tali prescrizioni non possono essere eluse ricorrendo a forme diverse di contribuzioni che, sotto veste di sponsorizzazioni, incarichi e consulenze, pubblicità, ecc. abbiano le stesse finalità sopra vietate.

Atti di cortesia, come omaggi e forme di ospitalità, verso rappresentanti della Pubblica Amministrazione o pubblici ufficiali, sono consentiti purché di modico valore e tali da poter essere considerati usuali in relazione alla ricorrenza che non comprometta l'integrità e la reputazione della Fondazione e non influenzi l'autonomia di giudizio del destinatario.

In ogni caso tali spese devono sempre essere autorizzate secondo specifica regolamentazione aziendale e documentate in modo adeguato.

Allo stesso modo i Dirigenti, i Dipendenti e i Collaboratori non possono ricevere omaggi o trattamenti di favore, se non nei limiti delle normali relazioni di cortesia e purché di modico valore.

## **8. PRINCIPI DI CONDOTTA CON LE AUTORITÀ E LE ISTITUZIONI**

### **8.1 AUTORITÀ**

La Fondazione si impegna a dare piena e scrupolosa osservanza alle regole dettate dalle Autorità per il rispetto della normativa vigente nei settori connessi con la propria attività.

La Fondazione non nega, nasconde o ritarda alcuna informazione richiesta dalle Autorità nelle loro funzioni ispettive e collabora attivamente con i propri Dirigenti, Dipendenti e Collaboratori nel corso delle procedure istruttorie.

Per garantire la massima trasparenza, la Fondazione s'impegna a non trovarsi con Dipendenti di qualsiasi Autorità indipendente e loro familiari in situazioni di conflitto di interessi.

## 8.2 RAPPORTI ISTITUZIONALI

Nei rapporti con le Istituzioni la Fondazione si impegna a:

- instaurare, senza alcun tipo di discriminazione, canali stabili di comunicazione con tutti gli interlocutori istituzionali durante la realizzazione delle proprie attività; individuando, conformemente allo Statuto, ai Regolamenti e al contratto, soggetti autorizzati e relative responsabilità;
- rappresentare gli interessi e le posizioni proprie in maniera trasparente, rigorosa e coerente, evitando atteggiamenti di natura collusiva;
- agire nel rispetto dei principi definiti dal presente Codice nello svolgimento delle proprie attività, non esercitando attraverso propri Dirigenti, Dipendenti o Collaboratori pressioni dirette o indirette a responsabili o rappresentanti delle Istituzioni per ottenere favori o vantaggi.

## **9. PRINCIPI DI CONDOTTA CON ALTRI INTERLOCU- TORI**

### **9.1 RAPPORTI ECONOMICI CON PAR- TITI, ORGANIZZAZIONI SINDACALI E ASSOCIAZIONI**

La Fondazione non eroga contributi di alcun genere, direttamente o indirettamente, a partiti politici, movimenti, comitati ed organizzazioni politiche e sindacali, né a loro rappresentanti o candidati, sia in Italia che all'Estero, a esclusione dei contributi dovuti sulla base di specifiche normative.

Gli amministratori, i Dirigenti e i Dipendenti della Fondazione, a loro volta, non possono svolgere attività politica durante l'orario di lavoro, o utilizzare beni o attrezzature della Fondazione a tale scopo; dovranno inoltre chiarire che le eventuali opinioni politiche da loro espresse a terzi sono strettamente personali e non rappresentano, pertanto, l'opinione e l'orientamento della Fondazione stessa.



## **10. PRINCIPI DI CONDOTTA CON REALTÀ CONTROL- LATE, COLLEGATE, PAR- TECIPATE**

I rapporti tra la Fondazione e le realtà da questa controllate e/o a questa collegate e/o da questo partecipate sono ispirati ai principi della trasparenza e della correttezza ed ai valori etici espressi dal presente Codice.

Il presente Codice, in tutte le sue parti, si applica ad Enpam Real Estate.



# ***11.* ATTUAZIONE DEL CODICE ETICO**

## **11.1 COMUNICAZIONE E FORMAZIONE**

Il Codice Etico è portato a conoscenza degli stakeholders della Fondazione, degli Organi Statutari, dei Dirigenti, dei Dipendenti e dei Collaboratori della stessa mediante apposita attività di comunicazione.

Il Codice Etico dovrà essere espressamente accettato da tutti i Destinatari che dovranno dichiarare di averlo ricevuto, letto e condiviso in ogni sua parte, impegnandosi, altresì, a tenere un comportamento in linea con il suddetto Codice e ad osservare tutte le disposizioni in esso contenute.

Allo scopo di assicurare la corretta comprensione del Codice Etico a tutti i Dirigenti, Dipendenti e Collaboratori della Fondazione, il Comitato di Controllo Interno, in accordo con la funzione del controllo e con l'Area Risorse Umane, predispone il piano annuale di formazione volto a favorire la conoscenza dei principi e delle norme etiche.

## **11.2 EFFICACIA DEL CODICE ETICO E CONSEGUENZE DELLE SUE VIOLA- ZIONI**

L'osservanza delle norme contenute nel presente Codice deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali previste per i Dirigenti e Dipendenti della Fondazione, ai sensi dell'articolo 2104 del Codice Civile, nonché per i Collaboratori dello stesso.

La violazione delle suddette norme costituirà inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro e/o illecito disciplinare, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro.

La Fondazione s'impegna a prevedere ed irrogare, con coerenza, imparzialità ed uniformità, sanzioni proporzionate alle rispettive violazioni del Codice e conformi alle vigenti disposizioni in materia di regolamentazione dei rapporti di lavoro.

In particolare, in caso di violazioni del Codice Etico compiute dai Dirigenti, Dipendenti della Fondazione, i relativi provvedimenti saranno adottati e le relative sanzioni saranno irrogate nel pieno rispetto dell'art. 7, della Legge 300 del 20 maggio 1970 (Statuto dei lavoratori), della normativa

vigente e di quanto stabilito dalla contrattazione collettiva.

Si sancisce nel presente Codice l'obbligatorietà dell'azione disciplinare in caso di inosservanza delle norme comportamentali da esso definite.

### **11.3 SEGNALAZIONI**

Chi vi abbia interesse può segnalare, per iscritto e in forma non anonima, attraverso l'indirizzo e-mail [comitatocontrollointerno@enpam.it](mailto:comitatocontrollointerno@enpam.it), ogni violazione o sospetto di violazione del Codice Etico al Comitato di Controllo Interno che provvede ad un'analisi della segnalazione, ascoltando eventualmente l'autore e il responsabile della presunta violazione.

Il Comitato di Controllo Interno agisce in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi tipo di ritorsione, intesa come atto che possa dar adito anche al solo sospetto di discriminazione o penalizzazione.

E' inoltre assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatta salva la buona fede e gli obblighi di legge.

Le segnalazioni effettuate al Comitato di Controllo Interno, sono custodite in archivio dedicato.

## **CODICE ETICO**

**Fondazione E.N.P.A.M.**

Via Torino, 38 - 00184 Roma

Tel. 06.4829.4829

[www.enpam.it](http://www.enpam.it)

**Progetto grafico:**

Fondazione E.N.P.A.M.

Area della Comunicazione

Aprile 2013





**E.N.P.A.M.**

ENTE NAZIONALE  
di PREVIDENZA  
ed ASSISTENZA  
dei MEDICI  
e degli ODONTOIATRI

Via Torino, 38 - 00184 Roma  
[www.enpam.it](http://www.enpam.it)