

Codice Etico
della
Fondazione Teatro alla Scala di Milano

2024

INDICE

1. PREMESSA.....	3
2. DESTINATARI	4
3. PRINCIPI ETICI DI RIFERIMENTO.....	4
4. PRINCIPI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI CON IL PERSONALE.....	6
5. PRINCIPI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI CON SOGGETTI PUBBLICI.....	12
6. PRINCIPI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI CON FORNITORI	15
7. PRINCIPI DI CONDOTTA CON ALTRI INTERLOCUTORI.....	17
8. CONTROLLO E TRASPARENZE CONTABILI	18
9. MODALITA' E ATTUAZIONE DEL CODICE ETICO.....	19

1. PREMESSA

Il presente Codice Etico (di seguito, anche solo “Codice”) regola il complesso di diritti, doveri e responsabilità che Fondazione Teatro alla Scala (di seguito, anche solo la “Fondazione”) assume espressamente nei confronti dei portatori di interesse¹ con i quali si trova quotidianamente ad interagire nell’ambito dello svolgimento della propria attività.

Al Codice vengono attribuite le seguenti funzioni:

- **preventiva:** la codificazione dei principi etici di riferimento e delle regole di comportamento basilari cui tutti i portatori di interesse¹ devono uniformarsi, costituisce l’espressa dichiarazione dell’impegno serio ed effettivo della Fondazione a rendersi garante della legalità della propria attività, con particolare riferimento alla prevenzione degli illeciti;
- **cognitiva:** il Codice, attraverso l’enunciazione di principi astratti e generali e di regole di comportamento, consente di riconoscere i comportamenti non etici e di indicare le corrette modalità di esercizio delle funzioni e dei poteri attribuiti a ciascuno;
- **di legittimazione:** il Codice esplicita i doveri e le responsabilità della Fondazione nei confronti dei portatori di interesse affinché questi ultimi possano ritrovare in esso un riconoscimento delle loro aspettative;
- **di incentivo:** il Codice, imponendo l’osservanza dei principi e delle regole in esso contenute, contribuisce allo sviluppo di una coscienza etica e rafforza la reputazione della Fondazione ed il rapporto di fiducia con i portatori di interesse.

L’insieme dei principi etici e dei valori espressi nel Codice, dovrà ispirare l’attività di tutti coloro che operano nella Fondazione, tenendo conto dell’importanza dei ruoli, della complessità delle funzioni e delle responsabilità loro affidate per il perseguimento degli scopi della Fondazione. In particolare, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- i componenti degli organi della Fondazione si ispirano ai principi del Codice nel fissare gli obiettivi;
- il Sovrintendente ed i singoli dirigenti danno concretezza ai valori ed ai principi contenuti nel Codice, facendosi carico delle responsabilità verso l’interno e verso l’esterno e rafforzando la fiducia, la coesione e lo spirito di gruppo;
- i dipendenti, gli artisti e i collaboratori esterni su base continuativa, nel dovuto rispetto della legge e delle normative vigenti, adeguano le proprie azioni ed i propri comportamenti ai principi, agli obiettivi ed agli impegni previsti dal Codice.

L’orientamento all’etica è approccio indispensabile per l’affidabilità dei comportamenti della Fondazione verso i portatori di interesse e, più in generale, verso l’intero contesto

¹ Il termine indica quei soggetti coinvolti direttamente o indirettamente nell’attività della Fondazione che hanno un qualche interesse in relazione alle decisioni, alle iniziative strategiche ed alle possibili azioni svolte dalla Fondazione. Rientrano, pertanto, tra i portatori di interesse, a titolo meramente esemplificativo, i dipendenti, gli artisti, gli spettatori, i fondatori, i cittadini, i procuratori, i collaboratori a qualsiasi titolo, i fornitori, i partner finanziari e/o commerciali, le istituzioni comunali, provinciali e nazionali, le associazioni di categoria, le associazioni ambientali e, più in generale, chiunque sia interessato dall’attività della Fondazione.

civile ed economico in cui la Fondazione opera. L'adozione di alcuni principi di comportamento specifici, da osservare nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e con i terzi è manifestazione di impegno della Fondazione anche in relazione alla prevenzione dei reati di cui al decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 e successive modifiche e integrazioni.

Per le ragioni che precedono, è importante definire con chiarezza l'insieme dei valori che la Fondazione riconosce, accetta e condivide. A tali esigenze risponde la predisposizione del presente Codice Etico, che costituisce un Codice Etico la cui osservanza da parte di tutti gli esponenti aziendali è di importanza fondamentale per il buon funzionamento, l'affidabilità e la reputazione della Fondazione.

2. DESTINATARI

Le disposizioni del presente Codice si applicano ai membri degli organi della Fondazione, ai dipendenti (ivi inclusi i dirigenti), agli artisti ed altri collaboratori, ai fornitori e a tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, operano per la Fondazione.

Tali soggetti, ognuno nell'ambito delle proprie responsabilità, secondo i principi di sana e prudente gestione e nel rispetto delle leggi, nazionali e comunitarie, nonché delle politiche, piani, regolamenti e procedure interne, devono contribuire alla gestione etica della Fondazione e all'applicazione dei suoi principi e criteri di autoregolamentazione.

Il Codice prevede, altresì, misure idonee a sanzionare eventuali comportamenti non conformi alle sue previsioni e proporzionate alla gravità degli stessi.

3. PRINCIPI ETICI DI RIFERIMENTO

3.1 Principi generali

La Fondazione adotta come principio imprescindibile il rispetto di leggi e regolamenti vigenti nel territorio nel quale si trova ad operare, nonché del presente Codice e delle procedure aziendali, applicandole con rettitudine ed equità. Conseguentemente, ogni destinatario del Codice deve impegnarsi a rispettare tali elementi.

3.1.1 Valorizzazione delle risorse umane e integrità della persona

La Fondazione sostiene l'assoluta centralità delle risorse umane nell'ambito della propria organizzazione e ritiene, pertanto, essenziale che ciascuno possa esprimersi a pieno la propria identità individuale e lavorativa e accrescere il proprio patrimonio di competenze.

La Fondazione reputa, infatti, che le qualità personali e professionali delle persone costituiscano patrimonio indispensabile al conseguimento dei fini statutari e al progresso complessivo dell'intera organizzazione.

Pertanto, la Fondazione assicura condizioni di lavoro improntate al puntuale rispetto dell'integrità morale e fisica dei singoli, nonché della loro identità culturale.

La Fondazione garantisce, altresì, ambienti di lavoro idonei a salvaguardare la salute e sicurezza delle persone ai sensi della normativa vigente.

3.1.2 Onestà e correttezza

Il perseguimento dell'interesse della Fondazione non può mai giustificare una condotta contraria ai principi di correttezza e onestà.

I rapporti con i portatori di interesse sono improntati a criteri di correttezza, collaborazione, lealtà e reciproco rispetto.

3.1.3 Riservatezza

La Fondazione garantisce la riservatezza delle informazioni e dei dati personali oggetto di trattamento e la protezione delle informazioni acquisite in relazione all'attività lavorativa prestata, uniformandosi alle prescrizioni in materia di riservatezza dei dati personali di cui al d.lgs. n. 196 del 2003, disciplinante il "Codice in materia di protezione dei dati personali" e successive modificazioni, integrazioni e regolamenti attuativi.

Con particolare riguardo al trattamento dei dati personali dei lavoratori, la Fondazione mette in atto specifiche cautele volte a informare ciascun dipendente sulla natura dei dati personali oggetto di trattamento da parte della Fondazione, sulle modalità di trattamento, sugli ambiti di comunicazione e, in generale, su ogni dato relativo alla sua persona.

3.1.4 Trasparenza

La Fondazione si impegna ad informare in modo chiaro, puntuale e trasparente, tutti i portatori di interesse in relazione alla propria situazione ed al proprio andamento economico e gestionale, senza favorire alcun gruppo d'interesse o singolo individuo, in modo che i portatori di interesse siano in condizione di prendere decisioni autonome e consapevoli.

3.1.5 Lotta alla corruzione e ai conflitti di interesse

La Fondazione, in coerenza con i valori di onestà e trasparenza, si impegna a mettere in atto tutte le misure necessarie a prevenire ed evitare fenomeni di corruzione e di conflitto di interesse.

Tale ultimo fenomeno si configura sia quando un dipendente o collaboratore cerca di realizzare un interesse diverso dall'equa ripartizione degli interessi dei portatori di interesse o di trarre vantaggio "personale" da opportunità d'affari della Fondazione sia quando i rappresentanti dei fornitori, di partner della Fondazione o delle istituzioni pubbliche agiscono in contrasto con i doveri fiduciari legati alla loro posizione.

Inoltre, non è consentito che siano versate o accettate somme di denaro, esercitate altre forme di corruzione o fatti o accettati doni o favori a terzi o da parte di terzi allo scopo di procurare vantaggi diretti o indiretti alla Fondazione stessa.

Relativamente all'insorgenza di possibili conflitti di interesse, gli Amministratori, il Sovrintendente, i Dirigenti, i dipendenti e collaboratori della Fondazione sono tenuti ad evitare le situazioni in cui si possano manifestare conflitti di interesse e a non avvantaggiarsi personalmente di opportunità di affari di cui sono venuti a conoscenza nel corso dello svolgimento delle proprie funzioni.

A titolo esemplificativo, e non esaustivo, possono determinare conflitto di interesse le seguenti situazioni:

- avere interessi economici e finanziari, anche attraverso familiari, con fornitori;
- accettare denaro, regali, favori, utilità o altro beneficio di qualsiasi natura da persone, aziende o enti che sono o intendono entrare in rapporti d'affari con la Fondazione. In caso di indizione di gare, ad esempio, il dipendente non deve chiedere, né accettare, per sé o per altri, regali, prestazioni in denaro o altre utilità offerti da fornitori o appaltatori;
- strumentalizzare la propria posizione funzionale per la realizzazione di interessi personali, siano o meno contrastanti con quelli della Fondazione;
- concludere, perfezionare o avviare proprie trattative e/o contratti - in nome e/o per conto della Fondazione - che abbiano come controparte propri familiari o soci.

Nel caso in cui si manifesti anche solo l'apparenza di un conflitto di interessi, il soggetto coinvolto è tenuto a darne comunicazione al proprio superiore gerarchico, il quale procederà alla risoluzione del conflitto di interesse, assegnando l'operazione ad un altro soggetto all'interno dell'organizzazione della Fondazione.

In ogni caso è necessario:

- evitare tutte le situazioni e tutte le attività in cui si può manifestare un conflitto con gli interessi della Fondazione o che possano interferire con la capacità di assumere, in modo imparziale decisioni, nel migliore interesse dell'impresa e nel pieno rispetto dei principi e dei contenuti del Codice;
- in senso generale, adempiere esattamente alle funzioni e responsabilità assegnate dalla Fondazione.

3.1.6 Correttezza nella gestione dei contratti

Con riferimento ai rapporti in essere, chiunque operi in nome e per conto della Fondazione deve evitare di prendere spunto da eventuali lacune contrattuali o da situazioni impreviste per rinegoziare il contratto sfruttando la posizione di dipendenza o di inferiorità in cui si sia venuto a trovare l'interlocutore.

La Fondazione si adopera affinché i contratti e gli incarichi di lavoro siano eseguiti secondo quanto stabilito consapevolmente e liberamente dalle parti.

3.1.7 Imparzialità

La Fondazione garantisce imparzialità e obiettività ed evita ogni forma di disparità di trattamento nei riguardi di tutti i portatori di interesse.

In particolare, nei confronti delle persone, la Fondazione assicura il rispetto del principio delle pari opportunità e bandisce qualunque discriminazione basata su razza, origine etnica, religione, convinzioni personali, handicap, età, orientamento sessuale.

Al contempo, nei confronti degli enti giuridici, la Fondazione assicura di astenersi da trattamenti preferenziali e comportamenti arbitrari, anche nel rispetto del principio di divieto di conflitto di interessi.

4. PRINCIPI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI CON IL PERSONALE

4.1 Politiche del personale

Il rispetto e la valorizzazione delle persone che lavorano in Fondazione Teatro alla Scala sono un valore primario dell'azienda. La Fondazione si impegna:

- a mettere in atto tutte le iniziative che permettono di valorizzare e accrescere le competenze, la creatività e la partecipazione attiva del personale, per aumentarne la motivazione e favorirne la crescita professionale e la realizzazione personale. L'aggiornamento delle conoscenze personali e aziendali e lo sviluppo delle competenze sono un valore essenziale per l'azienda;
- a riconoscere quali criteri determinanti per gli sviluppi retributivi e di carriera le prestazioni di lavoro e le potenzialità professionali. Le politiche di selezione, assunzione, formazione, gestione, sviluppo e retribuzione sono strettamente improntate a criteri di merito e di competenza, con valutazione esclusivamente professionale, senza discriminazione alcuna;
- a tutelare i propri dipendenti sia nelle condizioni di lavoro, sia nella protezione della loro integrità psico-fisica, sia nel rispetto della personalità morale;
- affinché tutti i dipendenti contribuiscano a mantenere un clima aziendale di collaborazione e di fiducia, di reciproco rispetto della dignità, dell'onore e della reputazione di ciascuno;
- ad evitare che i dipendenti subiscano illeciti condizionamenti e disaginell'ambito dell'attività lavorativa, intervenendo per impedire atteggiamenti ingiuriosi e diffamatori;
- a tutelare l'integrità morale del suo personale, garantendo il diritto a condizioni di lavoro rispettose della dignità e delle potenzialità della persona. Per questa ragione salvaguarda i lavoratori da atti di violenza psicologica o mobbing, e contrasta qualunque atteggiamento o comportamento discriminatorio o lesivo della persona, delle sue convinzioni e delle sue inclinazioni.

A tal fine, nella gestione dei rapporti con i dipendenti e collaboratori, la Fondazione si ispira, oltre a quanto già rappresentato, ad alcuni principi primari di seguito indicati.

4.1.1. Divieto di discriminazioni sul luogo di lavoro

La Fondazione previene e condanna fermamente ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, basata sui c.d. "fattori di discriminazione" quali, tra gli altri: razza, origine etnica, nazionalità, religione, convinzioni personali e politiche, affiliazione sindacale, handicap, età, sesso, orientamento sessuale, identità di genere, esigenze di cura personale o familiare, stato di gravidanza, di maternità o paternità (anche adottive), titolarità ed esercizio dei relativi diritti.

La discriminazione consiste in una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento discriminante o nell'ordine di discriminare.

Si ha una "discriminazione diretta" quando una persona, per uno dei fattori di discriminazione, è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra persona in una situazione analoga.

Si ha una "discriminazione indiretta" quando un comportamento apparentemente neutro produce l'effetto di mettere una persona, a causa dei fattori di discriminazione, in una posizione di particolare svantaggio rispetto ad un'altra persona.

La Fondazione è consapevole di come tali comportamenti siano spesso non riconosciuti o sottovalutati e, pertanto, intende fornire al personale gli strumenti utili per identificarli nella loro effettiva gravità.

Detti comportamenti, del resto, possono essere diretti sia a candidati in fase di selezione che ai lavoratori già assunti e possono, quindi, riguardare diversi momenti della vita

lavorativa quali, tra gli altri, l'assunzione, le condizioni di lavoro, la retribuzione, le modifiche organizzative, le progressioni di carriera e la cessazione del rapporto.

Occorre, in ogni caso, considerare che non costituiscono discriminazioni quelle differenze di trattamento dovute a caratteristiche che costituiscono un requisito essenziale e determinante allo svolgimento dell'attività lavorativa e che rispondano, pertanto, ai principi di proporzionalità e di ragionevolezza.

Obiettivo della Fondazione è quello di rendere effettivo il principio della parità di trattamento, garantendo l'eguaglianza, sia formale che sostanziale, in ogni fase del rapporto di lavoro.

4.1.2. Divieto di molestie sul luogo di lavoro

Sono considerate discriminazioni anche le molestie e le molestie sessuali.

La Fondazione, pertanto, rifiuta ogni forma di molestia e di molestia sessuale all'interno della propria organizzazione, nonché ogni altro atteggiamento violento o lesivo della dignità e della salute della persona, in grado di comprometterne lo spirito di fiducia e motivazione rispetto al lavoro.

Per "molestia", si intende un comportamento:

- indesiderato (contrario alla volontà del destinatario);
- posto in essere a causa di uno dei "fattori di discriminazione", quali tra gli altri: razza, origine etnica, religione, convinzioni personali, handicap, età, orientamento sessuale, ragioni connesse al sesso;
- avente lo scopo o l'effetto di violare l'altrui dignità, nonché di determinare un ambiente intimidatorio, ostile, degradante, umiliante e offensivo.

Di conseguenza, rientrano nei comportamenti non tollerati, a titolo esemplificativo e non esaustivo, i seguenti comportamenti (a prescindere dal fatto che siano esternati in forma scritta, orale o in altre modalità): barzellette, epiteti, ingiurie, stereotipi, minacce, intimidazioni, atti ostili, calunnie, diffamazioni, insulti, aggressioni, derisioni, divulgazioni di informazioni riservate, limitazioni della libertà di espressione, formazione di materiale scritto o grafico (incluse mail e messaggi inoltrati via sms o con canali elettronici), allusioni, epiteti, decisioni e ogni altra condotta denigratoria o che denoti intento discriminatorio, dannoso od offensivo.

Per "molestia sessuale" si intende un comportamento:

- indesiderato (contrario alla volontà del destinatario);
- con connotazione sessuale, ossia che lede la libertà di autodeterminazione della vittima nella propria sfera sessuale;
- espresso in forma fisica, verbale o meno;

con lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

La molestia sessuale può quindi essere realizzata, a titolo esemplificativo, attraverso le seguenti condotte, a prescindere da quali siano le intenzioni di chi le commette:

- azioni compiute contro la volontà del destinatario, anche se intese dall'autore come scherzo o normale comportamento, tra cui: toccare, pizzicare, accarezzare, baciare, abbracciare, afferrare, sfiorare o colpire il corpo altrui;
- avances o proposte sessuali indesiderate (espresse in modo esplicito od implicito) che inducano il destinatario ad accettarle nella prospettiva di ottenere ricompense o vantaggi rispetto al lavoro o alla carriera;
- gesti, espressioni verbali, rumori, osservazioni con allusioni sessuali;
- racconto di barzellette, esperienze o riferimenti ad inclinazioni sessuali;

- apprezzamenti, offese o commenti riguardanti l'aspetto fisico;
- atti ostili contro un individuo, sia egli omosessuale, transessuale, bisessuale o intersessuale, in ragione dell'orientamento, dell'identità sessuale o del genere;
- esibizione o pubblicazione di materiale (foto, manifesti, calendari, graffiti, etc.), anche in formato digitale, a contenuto sessuale.

4.1.3. Abuso di sostanze alcoliche o utilizzo di stupefacenti

La Fondazione richiede che ciascun dipendente contribuisca personalmente a mantenere l'ambiente di lavoro rispettoso della sensibilità altrui. Sarà pertanto considerata consapevole assunzione del rischio di pregiudizio di tali caratteristiche ambientali, nel corso dell'attività lavorativa e nei luoghi di lavoro:

- prestare servizio sotto gli effetti di abuso di sostanze alcoliche, di sostanze stupefacenti o di sostanze di analogo effetto;
- consumare o cedere a qualsiasi titolo sostanze stupefacenti nel corso della prestazione lavorativa.

Gli stati di dipendenza cronica da sostanze di tale natura, quando incidono sull'ambiente di lavoro, saranno – per i riflessi contrattuali – equiparati ai casi precedenti.

La Fondazione si impegna a favorire le azioni sociali previste in materia dalla contrattazione collettiva.

4.1.4. Fumo

In attuazione delle normative in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, in Fondazione Teatro alla Scala vige il divieto di fumo all'interno di tutti gli edifici aziendali indipendentemente dall'attività lavorativa ivi svolta.

4.1.5. Sicurezza ed ambiente

La Fondazione promuove il miglioramento della qualità di vita nell'ambiente lavorativo. Tutti i dipendenti della Fondazione sono tenuti, nell'ambito delle proprie funzioni, a partecipare al processo di prevenzione dei rischi, di salvaguardia dell'ambiente e di tutela della salute e della sicurezza propria, di colleghi e di terzi.

Le attività della Fondazione sono gestite nel pieno rispetto delle normative vigenti in materia di prevenzione e protezione dagli infortuni e di sicurezza sul lavoro.

Per la Fondazione il rispetto dell'ambiente rappresenta un valore di base per la soddisfazione di una delle esigenze primarie del singolo cittadino e dell'intera comunità. La Fondazione si impegna a svolgere tutte le attività nel pieno rispetto della legislazione e regolamentazione ambientale applicabile, assicurando la salvaguardia delle risorse e alla riduzione dell'impatto ambientale delle attività e dei rischi connessi. La Fondazione organizza le attività adeguando il lavoro all'uomo per quanto riguarda la concezione dei posti di lavoro, la scelta delle attrezzature e i metodi di lavoro e di produzione, al fine di ridurre gli effetti sulla salute. In particolare, la Fondazione si impegna a tener conto del grado di evoluzione della tecnica e a sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non lo è o che è meno pericoloso e ad impartire adeguate istruzioni ai lavoratori al fine di renderli edotti in merito ai rischi derivanti dalla propria attività lavorativa.

I principi relativi al rispetto e alla tutela della salute, sicurezza e igiene sul lavoro si applicano a tutti i livelli e a tutte le attività aziendali.

4.1.6. Selezione e gestione del personale

L'assunzione del personale è decisa in base alla corrispondenza dei profili dei candidati rispetto a quelli attesi e alle esigenze aziendali.

Pertanto, la ricerca e la selezione del personale sono effettuate unicamente in base a criteri di oggettività, equità e trasparenza, garantendo pari opportunità ed evitando qualsiasi forma di favoritismo, nepotismo e clientelismo.

Le informazioni richieste sono quelle necessarie e sufficienti alla verifica degli aspetti previsti dal profilo professionale e psicoattitudinale, nel rispetto della sfera privata e delle opinioni del candidato.

Le decisioni prese nell'ambito dei processi di gestione e di sviluppo del personale, così come in fase di selezione, sono basate sulla effettiva conformità tra profili attesi e profili posseduti dai dipendenti e su oggettive considerazioni in merito relative alle prestazioni attese e a quelle registrate.

4.2 Doveri dei dipendenti

4.2.1 Diligenza e buona fede

Ogni dipendente e collaboratore della Fondazione deve agire lealmente e secondo buona fede, rispettando gli obblighi sottoscritti nel contratto di lavoro ed assicurando le prestazioni richieste e portando il suo contributo personale di idee, proattività ed entusiasmo, apporti indispensabili per lo sviluppo armonico e duraturo dell'impresa.

Deve, altresì, conoscere ed osservare le norme deontologiche contenute nel presente Codice, improntando la propria condotta al rispetto reciproco ed alla cooperazione e reciproca collaborazione.

4.2.2 Tutela del patrimonio aziendale

Ogni membro degli organi della Fondazione, dirigente, dipendente e collaboratore è tenuto a operare per la tutela dei beni aziendali.

È responsabile, altresì, 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.

4.2.3 Utilizzo dei Sistemi informatici

La Fondazione sancisce il divieto assoluto in capo ai destinatari del presente Codice di alterare in qualsiasi modo il funzionamento di un sistema informatico o telematico o intervenire senza diritto con qualsiasi modalità su dati, informazioni o programmi contenuti in uno dei suddetti sistemi.

In particolare, tutti i dipendenti e i collaboratori sono tenuti:

- a rispettare tutte le disposizioni normative in vigore e le condizioni dei contratti di licenza sottoscritti dalla Fondazione
- ad osservare le procedure aziendali vigenti in materia di gestione dei sistemi informativi;
- a porre in essere un comportamento corretto e trasparente nell'utilizzo di qualsiasi

mezzo o sistema informatico;

- ad astenersi da qualunque attività che possa determinare la modificazione, soppressione o creazione fraudolenta di documenti informatici, pubblici o privati, che potrebbero avere valenza probatoria e, comunque, astenersi dall'accedere abusivamente al sistema informatico o telematico aziendale al fine di modificare o sopprimere dati, documenti ed informazioni ivi conservate;
- ad astenersi dal porre in essere qualunque attività che possa determinare il danneggiamento o l'interruzione di un sistema informatico o telematico di Terzi, pubblici o privati, nonché dal diffondere apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare od interrompere un sistema informatico o telematico;
- ad astenersi dal porre in essere qualunque attività abusiva di intercettazione, impedimento o interruzione di comunicazioni informatiche o telematiche, nonché dall'installare apparecchiature atte ad
- intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche;
- ad astenersi dal porre in essere qualunque attività che possa determinare il danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici di Terzi, siano essi pubblici o privati;
- a non accedere a siti non attinenti allo svolgimento delle mansioni assegnate, a non partecipare, per motivi non professionali a Forum, a non utilizzare chat line / bacheche elettroniche e a non registrarsi in guest book anche utilizzando pseudonimi (o nickname);
- ad evitare di diffondere la propria password e il proprio codice di accesso al PC;
- ad utilizzare sempre e soltanto la propria password e il proprio codice di accesso in quanto sia il codice identificativo che la password sono strumenti strettamente personali, il cui uso è rimesso alla responsabilità di ciascun utente; a non riprodurre copie non consentite di programmi su licenza per uso personale, aziendale o a favore in terzi.

4.2.4 Gestione e tutela dei diritti d'autore

La Fondazione sancisce il divieto assoluto in capo ai destinatari del presente Codice di utilizzare in qualsiasi forma e/o modo ed a qualsiasi scopo anche per uso personale, opere dell'ingegno e/o materiali protetti dai diritti di autore e/o connessi, nonché da ogni diritto di proprietà intellettuale e/o industriale (tra cui, in particolare, i diritti di marchio, disegno e modello, brevetto per invenzione e modello di utilità, e sulle informazioni segrete), ivi compresi i diritti di immagine ed il diritto al nome, senza il consenso dei titolari dei diritti e/o di coloro che ne hanno la legittima disponibilità. I destinatari del presente Codice sono tenuti ad adoperarsi al fine di chiedere il necessario consenso per l'utilizzazione di opere e materiali protetti.

4.2.5 Tutela della riservatezza

Il dipendente e collaboratore, al fine di tutelare la riservatezza delle informazioni comunicate dalle imprese che entrano in contatto con Fondazione Teatro alla Scala:

- si astiene dal diffondere e dall'utilizzare, a scopo personale, le informazioni di cui dispone per ragioni di ufficio, fermo restando il rispetto delle norme e dei regolamenti posti a tutela del diritto di informazione e di accesso;

- mantiene, con particolare cura, la riservatezza circa l'intera procedura di gara e sui nominativi dei concorrenti fino all'aggiudicazione;
- non incontra, se non espressamente autorizzato in tal senso, le imprese partecipanti durante lo svolgimento della gara; eventuali richieste di informazioni gli dovranno essere inoltrate per iscritto, e fornirà, stesso mezzo, i chiarimenti all'impresa richiedente e alle Associazioni Datoriali.

4.2.6 Antiriciclaggio

La Fondazione esercita la propria attività nel pieno rispetto delle disposizioni valutarie e delle normative antiriciclaggio vigenti nei Paesi in cui opera e delle disposizioni emanate dalle competenti Autorità.

La Fondazione si impegna a rispettare tutte le norme e disposizioni, sia nazionali che internazionali, in tema di riciclaggio.

Prima di stabilire relazioni o stipulare contratti con terzi, i destinatari sono tenuti ad assicurarsi circa la reputazione della controparte.

A tal fine i dipendenti ed i collaboratori devono evitare di porre in essere operazioni sospette sotto il profilo della correttezza e della trasparenza. In particolare, i dipendenti ed i collaboratori si impegnano a verificare in via preventiva le informazioni disponibili relative alle controparti commerciali al fine di verificare la loro rispettabilità e la legittimità della loro attività; gli stessi si impegnano altresì ad operare in maniera tale da evitare implicazioni in operazioni anche potenzialmente idonee a favorire il riciclaggio di denaro proveniente da attività illecite o criminali, agendo nel pieno rispetto della normativa antiriciclaggio primaria e secondaria.

Per evitare di dare o ricevere pagamenti indebiti e simili i dipendenti e collaboratori, in tutte le loro trattative, devono rispettare i seguenti principi riguardanti la documentazione e la conservazione delle registrazioni:

- tutti i pagamenti e gli altri trasferimenti fatti da o a favore della Fondazione devono essere accuratamente ed integralmente registrati nei libri contabili e nelle scritture obbligatorie;
- tutti i pagamenti devono essere effettuati solo ai destinatari e per le attività contrattualmente formalizzate e/o deliberate dalla Fondazione;
- non devono essere create registrazioni false, incomplete o ingannevoli e non devono essere istituiti fondi occulti o non registrati e, neppure, possono essere depositati fondi in conti personali o non appartenenti alla Fondazione;
- non deve essere fatto alcun uso non autorizzato dei fondi o delle risorse della Fondazione;
- non deve essere fatto alcun pagamento in contanti o con mezzi di pagamento al portatore.

5. PRINCIPI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI CON SOGGETTI PUBBLICI

La Fondazione si impegna a soddisfare i soggetti pubblici in adempimento agli obblighi fissati dalle Convezioni e dai Contratti con essi stipulati.

La Fondazione instaura con i Soggetti Pubblici con cui abbia contatti un rapporto caratterizzato da elevata professionalità e improntato alla disponibilità, al rispetto, alla cortesia, alla ricerca ed all'offerta della massima collaborazione.

In occasione della partecipazione a trattative commerciali, la Fondazione si impegna:

- ad agire nel rispetto dei principi di correttezza, trasparenza e buona fede;
- a valutare, nella fase di esame del bando di gara, la congruità e l'eseguità delle prestazioni richieste;
- a fornire tutti i dati, le informazioni e le notizie richieste in sede di selezione dei partecipanti e funzionali all'aggiudicazione della gara;
- ad intrattenere, con i pubblici funzionari incaricati, relazioni chiare e corrette, evitando qualsiasi comportamento idoneo a compromettere la libertà di giudizio dei funzionari competenti.

In caso di aggiudicazione della gara, nei rapporti con la committenza la Fondazione si impegna:

- a garantire lo svolgimento dei rapporti negoziali e commerciali in modo chiaro e corretto;
- a garantire il diligente adempimento degli obblighi contrattuali.

Relativamente al rapporto con i fondatori, la Fondazione si impegna a fornire ad essi informazioni accurate, veritiere e tempestive e a migliorare le condizioni della loro partecipazione, nell'ambito delle loro prerogative, alle decisioni della Fondazione. Costituisce impegno della Fondazione tutelare e accrescere il valore della propria attività, a fronte dell'impegno posto dai Fondatori con i loro investimenti, attraverso la valorizzazione della gestione, il perseguimento di elevati standard negli impieghi produttivi e della solidità del patrimonio.

La Fondazione si impegna altresì a salvaguardare e custodire le risorse ed i beni aziendali.

5.1 Principi di condotta nei rapporti istituzionali

I rapporti della Fondazione con le istituzioni locali, nazionali o internazionali sono improntati alla massima trasparenza e correttezza.

Tutti i rapporti con le Istituzioni Pubbliche, italiane e straniere, sono improntati ai principi di correttezza, trasparenza, collaborazione e non ingerenza, nel rispetto dei reciproci ruoli. 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.

Le relazioni con la Pubblica Amministrazione locale, nazionale, comunitaria e internazionale, o in ogni caso relative a rapporti di carattere pubblicistico (a titolo esemplificativo: gestione dei rapporti con le principali autorità, amministrazioni locali e organi regolatori e/o di vigilanza; attività relative alla gestione dei rapporti con gli enti locali per l'ottenimento delle autorizzazioni necessarie per l'esercizio delle attività aziendali; gestione delle verifiche/ispezioni in materia di sicurezza e igiene sul lavoro svolte dalle autorità competenti e cura dei relativi adempimenti; gestione delle verifiche/ispezioni in materia previdenziale svolte dalle autorità competenti e cura dei relativi adempimenti, ecc.), devono ispirarsi alla più rigorosa osservanza delle disposizioni di legge e regolamentari applicabili nonché dei principi generali di correttezza e di lealtà come sopra declinati e delle procedure aziendali.

L'assunzione di impegni e la gestione di rapporti, di qualsiasi genere, con la Pubblica Amministrazione e/o di rapporti aventi carattere pubblicistico sono riservati esclusivamente alle funzioni aziendali a ciò preposte e regolarmente autorizzate.

Fermi restando tutti gli obblighi imposti dalla vigente normativa in materia, la Fondazione

si asterrà, nel caso di appalti o gare, dall'intraprendere (direttamente o indirettamente) le seguenti azioni:

- privilegiare in alcun modo o proporre opportunità di impiego e/o commerciali al personale della Pubblica Amministrazione coinvolto, nel rapporto o nei controlli/ispezioni/verifiche, o a loro familiari;
- offrire o in alcun modo fornire, accettare o incoraggiare omaggi, regali o qualsivoglia utilità a personale della Pubblica Amministrazione, o a loro familiari, salvo il caso in cui si tratti di atti di cortesia commerciale di modico valore, conforme agli usi e tali da non compromettere l'integrità e la reputazione delle parti;
- sollecitare o ottenere informazioni riservate che possano compromettere l'integrità o la reputazione di entrambe le parti o che comunque violino la parità di trattamento e le procedure di evidenza pubblica attivate dalla P.A.;
- porre in essere i presupposti per qualsiasi situazione di conflitto di interessi con la Pubblica Amministrazione;
- aderire a qualsiasi richiesta di contributi e sponsorizzazioni, che possono influenzare la Pubblica Amministrazione o favorire la Fondazione in caso di controlli/ispezioni/verifiche da parte delle Autorità di Vigilanza;
- negare, nascondere o ritardare alcuna informazione richiesta dalle Autorità di Vigilanza e agli altri organi di regolazione nelle loro funzioni ispettive, e collabora attivamente nel corso di eventuali procedure istruttorie.

In particolare, le richieste di contributi e patrocini verranno valutate solo se proposte da enti e associazioni senza scopo di lucro, oppure che siano di elevato valore culturale o benefico (a titolo esemplificativo contributi e patrocini possono riguardare iniziative in ambito sociale, dell'ambiente, dello sport, dello spettacolo, della cultura, dell'arte). In ogni caso, nella scelta delle proposte cui aderire, verrà prestata particolare attenzione verso ogni possibile conflitto di interessi di ordine personale o aziendale.

5.2 Principi di condotta con le Autorità di Vigilanza

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

La Fondazione non nega, nasconde o ritarda alcuna informazione richiesta dalle Autorità di Vigilanza e agli altri organi di regolazione nelle loro funzioni ispettive, e collabora attivamente nel corso di eventuali procedure istruttorie.

La Fondazione condanna qualsiasi comportamento volto a conseguire, da parte di Autorità di Vigilanza o altro Ente Pubblico qualsiasi tipo di contributo, finanziamento, mutuo agevolato o altra erogazione dello stesso tipo, per mezzo di dichiarazioni e/o documenti alterati o falsificati, o per il tramite di informazioni omesse o, più genericamente, per il tramite di artifici o raggiri, compresi quelli realizzati per mezzo di un sistema informatico o telematico, volti ad indurre in errore l'ente erogatore.

È proibito distrarre o destinare con tempistiche e/o a finalità diverse da quelle per cui sono stati concessi, contributi, sovvenzioni o finanziamenti ottenuti da Autorità di Vigilanza o altro Ente Pubblico, anche se di modico valore e/o importo.

I soggetti deputati alla gestione delle attività finanziarie, degli investimenti e/o finanziamenti ricevuti dalla Pubblica Amministrazione o da Enti pubblici esteri, dovranno improntare il loro operato a principi di correttezza e trasparenza, osservando, altresì, gli

obblighi d'informazione nei confronti degli organi amministrativi e di controllo della Fondazione. A tal fine dovrà rendere disponibile ed accessibile ogni documentazione ed ogni operazione, anche non economica, eseguita nell'ambito dei compiti e delle funzioni assegnate.

6. PRINCIPI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI CON FORNITORI

6.1 Doveri del personale di Fondazione Teatro alla Scala nei rapporti con fornitori terzi

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

In particolare, i dipendenti 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, sicurezza 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.

In particolare, è fatto divieto di inviare ai membri degli organi della Fondazione e ai dipendenti di ogni categoria e livello, anche all'indirizzo privato degli stessi e per qualsiasi ragione, doni, regalie, omaggi in qualsivoglia occasione, ivi compresa ogni festività, salvo il caso in cui si tratti di atti di cortesia di modico valore, conformi agli usi e tali da non compromettere l'integrità e la reputazione delle parti.

La Fondazione privilegia un approccio rispettoso del fornitore valutando tutte le conseguenze che la sua azione può determinare sulla filiera. Il principio della Fondazione è di garantire rapporti corretti e costruttivi lungo tutta la filiera.

Nella scelta dei fornitori da cui approvvigionarsi, la Fondazione, ferma la valutazione sulla convenienza dell'offerta, sulla rispondenza della stessa alle esigenze aziendali e sull'affidabilità generale dei fornitori, terranno conto:

- dell'impegno dell'azienda fornitrice a rispettare le disposizioni del presente Codice;
- della capacità di far fronte agli obblighi previsti dalla legge (sicurezza sul lavoro, privacy, rispetto ambientale, rispetto dei diritti di proprietà intellettuale).

Nei rapporti con fornitori i responsabili della Fondazione debbono attenersi a principi di correttezza, professionalità, efficienza, serietà ed affidabilità. Debbono essere disponibili a ricercare soluzioni amichevoli ai problemi che dovessero insorgere, nella prospettiva di superare le posizioni divergenti e di addivenire ad una loro conciliazione.

La Fondazione porta a conoscenza dei fornitori il contenuto del presente Codice. 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 propri principi, specificati nel Codice stesso.

6.2 Principi di condotta nel corso delle gare di appalto indette da Fondazione Teatro alla Scala

6.2.1 Dovere di correttezza

L'impresa concorrente, appaltatrice o subappaltatrice, agisce secondo i principi di buona fede, lealtà e correttezza professionale, sia nei confronti di Fondazione Teatro alla Scala, che delle altre imprese concorrenti, appaltatrici o subappaltatrici.

6.2.2 Concorrenza

Le imprese partecipanti alle gare di appalto sono tenute al rispetto delle "Norme per la tutela della concorrenza e del mercato", di cui alla legge n. 287 del 1990, e si astengono dal porre in essere comportamenti anticoncorrenziali.

Ai fini del presente codice, si intende per "comportamento anticoncorrenziale" qualsiasi comportamento - o pratica di affari - ingannevole, fraudolento o sleale, contrario alla libera concorrenza, in forza del quale l'impresa pone in essere gli atti inerenti al procedimento concorsuale. In particolare, e sempre che il fatto non costituisca autonomo reato, è vietato qualsiasi accordo illecito volto a falsare la concorrenza, quale:

- la promessa, l'offerta, la concessione diretta o indiretta ad una persona, per se stessa o per un terzo, di un vantaggio nell'ambito della procedura per l'affidamento di un appalto;
- il silenzio sull'esistenza di un accordo illecito o di una concertazione fra le imprese;
- l'accordo ai fini della concertazione dei prezzi o di altre condizioni dell'offerta;
- l'offerta o la concessione di vantaggi ad altri concorrenti affinché questi non concorrano alla gara di appalto o ritirino la propria offerta o che, comunque, condizionino la libera partecipazione alla gara medesima.

6.2.3 Principi di condotta nei rapporti con la stazione appaltante

L'impresa coinvolta in procedure per l'affidamento di appalti pubblici promosse da Fondazione Teatro alla Scala si astiene da qualsiasi tentativo volto ad influenzare i dipendenti della stazione appaltante che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o direzione, o che esercitano, anche di fatto, poteri di gestione e di controllo, ovvero le persone sottoposte alla direzione ed alla vigilanza dei suddetti soggetti.

Non è consentito proporre opportunità di impiego e/o commerciali che comportino vantaggi personali per il dipendente; sono vietate le offerte di denaro o doni ai dipendenti ed ai loro parenti, così come non è consentito il tentativo di porre in essere tali condotte. All'impresa concorrente non è permesso accedere, in fase di gara, agli uffici della stazione appaltante ai fini della richiesta di informazioni riservate; l'accesso agli atti sarà consentito in conformità alla normativa vigente. I chiarimenti forniti saranno inoltrati, oltre che all'impresa richiedente, alle Associazioni Datoriali.

6.2.4 Dovere di segnalazione

L'impresa ha l'obbligo di segnalare alla Fondazione:

- qualsiasi tentativo effettuato da altro concorrente, o interessato, atto a turbare il regolare svolgimento della gara di appalto e/o dell'esecuzione del contratto;
- qualsiasi anomala richiesta o pretesa avanzata dai dipendenti della stazione appaltante o da chiunque possa influenzare le decisioni relative alla gara o alla stipula del contratto ed alla sua esecuzione.

7. PRINCIPI DI CONDOTTA CON ALTRI INTERLOCUTORI

7.1 Responsabilità verso la collettività

La Fondazione, nello svolgimento della sua attività, assume le proprie responsabilità nei confronti della collettività, ispirandosi ai valori della solidarietà e del dialogo con le parti interessate. La Fondazione mantiene e sviluppa un rapporto di fiducia e un dialogo continuo con i portatori di interesse cercando, ove possibile, di informarli e coinvolgerli nelle tematiche che li riguardano.

Nell'ambito della propria attività la Fondazione si ispira anche al principio di tutela e salvaguardia dell'ambiente, del patrimonio culturale e della salute pubblica. Infine, la Fondazione promuove lo sviluppo sociale, economico ed occupazionale nel rispetto degli standard e dei diritti internazionalmente riconosciuti in materia di tutela dei diritti fondamentali, non discriminazione, tutela dell'infanzia, divieto di lavoro forzato, tutela dei diritti sindacali, salute e sicurezza sul luogo di lavoro, orario di lavoro e retribuzione.

7.2 Rapporti economici con partiti, 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.

La Fondazione si astiene da qualsiasi pressione diretta o indiretta su esponenti politici o sindacali, attraverso i propri dipendenti o collaboratori.

Gli amministratori e i dipendenti, 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.

Nei rapporti con altre associazioni portatrici di interessi (es. associazioni di categoria, organizzazioni ambientaliste, ecc.) nessun amministratore, dipendente o collaboratore deve promettere o versare somme, promettere o concedere beni in natura o altri benefici a titolo personale per promuovere o favorire interessi della Fondazione.

7.3 Rapporti con gli sponsor

La Fondazione impronta la propria condotta nei rapporti con gli sponsor a principi di massima trasparenza e correttezza. La Fondazione si impegna a rispettare la privacy degli

sponsor e a gestire i fondi in modo consono alle indicazioni convenute con lo sponsor stesso. La Fondazione si impegna a fornire a ciascun potenziale sponsor una serie di informazioni dettagliate sulla Fondazione stessa e sulle sue attività. La Fondazione si impegna a rispettare i diritti degli sponsor, come segue:

- fornendo informazioni dettagliate sulla missione della Fondazione, sul modo in cui i fondi verranno utilizzati, nonché attestando la propria abilità ad usare i fondi per gli scopi convenuti
- fornendo informazioni sull'identità dei membri degli organi della Fondazione;
- offrendo agli sponsor il giusto riconoscimento;
- assicurandosi che tutte le informazioni riguardanti le donazioni vengano trattate con il dovuto rispetto e segretezza e rispettando la normativa vigente.

Laddove lo sponsor non diriga specificatamente la sua liberalità questa va intesa come sostegno istituzionale della Fondazione.

È vietato destinare le somme ricevute a titolo di erogazioni, contributi o liberalità a scopi diversi da quelli per i quali sono stati assegnati.

7.4 Relazioni esterne

I rapporti con la stampa, la televisione ed in generale con i mezzi di comunicazione di massa, sia nazionali che stranieri, sono tenuti esclusivamente dagli esponenti aziendali a ciò autorizzati o dalle persone da essi delegate. A salvaguardia della sua immagine e della correttezza delle informazioni rilasciate, la Fondazione si aspetta che:

- nessun dipendente o collaboratore rilasci a soggetti esterni non qualificati ovvero giornalisti accreditati, interviste o qualsiasi tipo di dichiarazione o di informazioni riguardanti la Fondazione e dal cui rilascio possa derivare un danno per la Fondazione stessa;
- ogni dipendente o collaboratore che venisse sollecitato da soggetti esterni non qualificati ovvero giornalisti accreditati a rilasciare dichiarazioni o informazioni riguardanti la Fondazione e dal cui rilascio possa a questo derivare un danno, rinvii i richiedenti agli organi preposti.

8. CONTROLLO E TRASPARENZE CONTABILI

I documenti attestanti l'attività di registrazione contabile devono poter consentire la celere ricostruzione dell'operazione contabile, l'individuazione dell'eventuale errore, nonché del grado di responsabilità all'interno del singolo processo operativo.

È obbligo dei Destinatari, sempre nell'ambito delle rispettive funzioni e mansioni, controllare la correttezza e veridicità delle registrazioni contabili e rendere noti, a chi di competenza, eventuali errori, omissioni e/o falsificazioni delle stesse.

Fondazione Teatro alla Scala istruisce i propri dirigenti, dipendenti e collaboratori affinché siano costantemente garantite verità, completezza, chiarezza e tempestività di informazioni, sia all'interno che all'esterno della Fondazione, nonché la massima accuratezza nell'elaborazione di dati e informazioni.

A tal fine, ogni operazione o transazione deve essere correttamente e tempestivamente 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 del dato

registrato, deve essere conservata agli atti della Fondazione un'adeguata e completa documentazione di supporto dell'attività svolta, in modo da consentire:

- l'accurata registrazione contabile di ciascuna operazione;
- l'immediata determinazione delle caratteristiche e delle motivazioni alla base della stessa;
- l'agevole ricostruzione formale dell'operazione, anche da un punto di vista cronologico;
- la verifica del processo di decisione, di autorizzazione e di realizzazione, nonché l'individuazione dei vari livelli di responsabilità e controllo;
- l'individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati.

Ciascuna registrazione contabile deve riflettere esattamente ciò che risulta dalla documentazione di supporto. Pertanto, è compito di ciascun dipendente o collaboratore a ciò deputato fare in modo che la documentazione di supporto sia facilmente reperibile ed ordinata secondo criteri logici ed in conformità alle disposizioni e alle procedure aziendali.

Nessuno può effettuare qualunque tipo di pagamento nell'interesse della Fondazione in mancanza di adeguata documentazione di supporto. È fatto espresso divieto a chiunque di utilizzare, in mancanza di autorizzazione, i fondi della Fondazione e in ogni caso di costituire e detenere fondi, anche esteri, non risultanti dalla contabilità ufficiale.

I dipendenti della Fondazione Teatro alla Scala che venissero a conoscenza di omissioni, falsificazioni o trascuratezze nelle registrazioni contabili o nelle documentazioni di supporto, sono tenuti a riferirne tempestivamente al proprio superiore. Qualora la segnalazione non dia esito, ovvero nel caso in cui il dipendente si senta a disagio nel rivolgersi al suo diretto superiore per effettuare la segnalazione, il dipendente ne riferisce all'Organismo di Vigilanza.

La Fondazione ribadisce l'assoluto divieto di occultare o distruggere in tutto o in parte i documenti di cui è obbligatoria la conservazione al fine di evadere le imposte.

I dipendenti della Fondazione sono tenuti a garantire la massima collaborazione e trasparenza nei rapporti che possono essere chiamati ad intrattenere con il Collegio dei Revisori, la Società di revisione e la Corte dei Conti, relativamente alle attività di controllo da questi esercitate.

9. MODALITA' E ATTUAZIONE DEL CODICE ETICO

9.1 L'Organismo di Vigilanza ai sensi dell'art. 6 del d.lgs. n. 231/2001

All'Organismo di Vigilanza sono attribuiti i seguenti compiti:

- verificare periodicamente l'applicazione e il rispetto del Codice;
- verificare il contenuto del Codice, al fine di segnalare la necessità di adeguamenti alla evoluzione delle leggi;
- intraprendere attività per la diffusione del Codice;
- proporre all'organo amministrativo modifiche e integrazioni al Codice;
- ricevere le segnalazioni di violazioni del Codice e svolgere indagini in merito;
- assicurare ed assistere i soggetti che segnalano comportamenti non conformi al Codice, tutelandoli da pressioni, ingerenze, intimidazioni e ritorsioni;
- predisporre annualmente una relazione relativa all'attività svolta da sottoporre all'organo amministrativo.

La revisione del Codice è approvata dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Presidente, sentito il parere dell'Organismo di Vigilanza. La proposta è formulata tenuto conto della valutazione dei portatori di interesse con riferimento ai principi e contenuti del Codice, anche promuovendone il contributo attivo e la segnalazione di eventuali carenze.

Tutti i dipendenti e i collaboratori della Fondazione sono tenuti a collaborare con l'Organismo di Vigilanza, eventualmente fornendo la documentazione aziendale necessaria allo svolgimento delle attività di competenza dello stesso.

In caso di dubbio sulla liceità di un determinato comportamento, sul suo disvalore etico o sulla contrarietà al Codice, il destinatario potrà rivolgersi al proprio superiore e/o all'Organismo di Vigilanza.

Tutti i destinatari del Codice della Fondazione possono segnalare ogni violazione o sospetto di violazione del Codice Etico all'Organismo di Vigilanza della Fondazione, che provvede ad un'analisi della segnalazione, ascoltando eventualmente l'autore e il responsabile della presunta violazione.

La Fondazione a tal fine mette a disposizione i seguenti canali di comunicazione:

- tramite posta elettronica all'indirizzo: organismodivigilanza@fondazione.lascalea.it
- tramite canale cartaceo, all'indirizzo: Alla cortese attenzione dell'Organismo di Vigilanza della Fondazione Teatro alla Scala, Via Filodrammatici, 2, 20121 Milano MI, con la dicitura "riservata-non aprire".

In base alla natura della segnalazione, qualora quest'ultima riguardi la violazione di procedure o linee guida aziendali per attività che esulano dall'ambito di applicazione del D. Lgs. 231/01 e del Codice Etico, l'Organismo di Vigilanza potrà valutare di inoltrare la segnalazione alla Direzione competente in materia.

Il segnalante sarà sempre essere tutelato contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione legata all'aver effettuato la segnalazione.

L'Organismo di Vigilanza della Fondazione e le Direzioni eventualmente coinvolte nella gestione della segnalazione, garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante, fatta eccezione per i casi in cui il segnalante esprima il proprio consenso alla divulgazione e fatti salvi gli obblighi di legge.

Le segnalazioni relative a eventuali violazioni dell'Organismo di Vigilanza potranno essere indirizzate al Consiglio di Amministrazione affinché questo deleghi uno dei suoi membri a svolgere le indagini ritenute necessarie e/o opportune.

Sulle segnalazioni ricevute verrà mantenuto il più stretto riserbo.

9.2 Diffusione del Codice Etico

L'Organismo di Vigilanza procede alla diffusione del Codice presso i destinatari, con le modalità di seguito individuate:

- trasmissione tramite e-mail e/o posta e/o consegna brevi manu ai membri degli organi della Fondazione, ai dipendenti e ai collaboratori su base continuativa (con la indicazione relativa alla circostanza che il Codice è da ritenersi vincolante per tutti i dipendenti) che sottoscriveranno apposita dichiarazione;
- pubblicazione sul sito internet e disponibilità sulla rete aziendale;

- affissione mediante messa a disposizione in un luogo accessibile a tutti i dipendenti e collaboratori, ai sensi e per gli effetti dell'art. 7, comma 1, della legge 300/1970²;
- informativa a collaboratori occasionali e fornitori relativamente all'esistenza del Codice;
- verifica dell'inserimento, nei contratti stipulati, di una clausola volta a informare i terzi dell'esistenza del Codice.

9.3 Efficacia del Codice Etico e conseguenze delle sue violazioni

E' fatto obbligo a chiunque di osservare e di fare osservare il presente Codice. L'osservanza delle norme contenute nel presente Codice deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali previste per i 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.

² Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento