

CODICE ETICO

Deliberato dal Consiglio di Gestione il 18 febbraio 2026

Composizione della Fondazione Nazionale di Ricerca dei Commercialisti

Consiglio di gestione

Presidente

Antonio Tuccillo

Vice Presidente

Giuseppe Tedesco

Consigliere Segretario

Andrea Manna

Consigliere Tesoriere

Massimo Da Re

Consiglieri

Francesca Biondelli

Antonia Coppola

Cosimo Damiano Latorre

Claudia Luigia Murgia

Antonio Soldani

Collegio dei revisori

Presidente

Rosario Giorgio Costa

Componenti

Ettore Lacopo

Antonio Mele

Sommario

PREMESSA	4
LA NOSTRA MISSIONE	4
I NOSTRI VALORI FONDAMENTALI	5
LE NOSTRE COMUNI RESPONSABILITÀ	6
DESTINATARI DEL CODICE ETICO	6
Organi	7
Dirigenti	7
Dipendenti e Collaboratori	7
Soggetti Terzi	7
Valenza del Codice nei confronti dei terzi	7
GLI STAKEHOLDER	8
Ripudiare e disincentivare ogni forma di corruzione	8
Gestione degli omaggi in maniera consapevole	9
Rispetto della legalità e dei valori democratici un prerequisito imprescindibile	9
Rapporto con Enti di categoria e Professionisti	9
Standard di trasparenza e correttezza	9
Diffusione della cultura del controllo interno e della gestione dei rischi	10
Gestione delle informazioni dell'Ente e le registrazioni contabili	10
Rapporto con le persone della Fondazione	10
Favorire una comunicazione chiara e aperta	11
Riconoscere e valorizzare le diversità	11
Benessere organizzativo e prevenzione salute e sicurezza sul lavoro	11
Tutela del patrimonio	11
Gestione conflitti di interessi	12
Tutela della Privacy	12
Tutela dell'immagine, rapporti con gli organi di informazione e utilizzo dei social media	12

La riservatezza delle informazioni	12
Tutela dell'immagine	12
Rapporto con Istituzioni pubbliche, Organismi, Enti	13
Rapporto con Fornitori e Partner	13
SISTEMA DI ATTUAZIONE, VIGILANZA E CONTROLLO	13
Organo competente per la vigilanza	13
Sistema di segnalazione delle violazioni	13
Diffusione e formazione	13
Monitoraggio e aggiornamento	14
VIOLAZIONI DEL CODICE ETICO E SISTEMA SANZIONATORIO	14
Obbligatorietà del rispetto del Codice	14
Sanzioni nei confronti dei dipendenti	14
Sanzioni nei confronti di dirigenti, collaboratori e consulenti	14
Sanzioni nei confronti dei componenti degli Organi della Fondazione	14
Violazioni da parte di fornitori e partner	15

PREMESSA

Il presente Codice Etico rappresenta l'insieme dei valori, dei principi e delle regole di comportamento cui la Fondazione Nazionale di Ricerca dei Commercialisti E.T.S. (di seguito, la "Fondazione") si ispira nello svolgimento delle proprie attività istituzionali e operative.

Il Codice Etico ha lo scopo di:

- definire i principi etici fondamentali della Fondazione;
- orientare i comportamenti di tutti coloro che operano in nome e per conto della Fondazione;
- prevenire comportamenti non conformi alla legge, allo Statuto e ai principi etici;
- tutelare la reputazione, l'integrità e la credibilità della Fondazione;
- contribuire alla diffusione di una cultura della legalità, della trasparenza e della responsabilità.

Il Codice Etico costituisce parte integrante del sistema di controllo interno, del sistema di prevenzione della corruzione e degli strumenti di governance della Fondazione.

Il Codice Etico costituisce un riferimento vincolante per i comportamenti dei destinatari ed è parte integrante delle obbligazioni contrattuali per il personale dipendente e collaboratore; inoltre, è un elemento essenziale nei rapporti con soggetti terzi.

Il rispetto del Codice Etico è condizione imprescindibile per instaurare o proseguire rapporti di lavoro, collaborazione o partnership con la Fondazione.

LA NOSTRA MISSIONE

La Fondazione Nazionale di Ricerca dei Commercialisti è Ente di Ricerca scientifica e svolge, prioritariamente e senza scopo di lucro, l'attività di ricerca scientifica, finalizzata all'ampliamento e all'acquisizione di nuove conoscenze per lo sviluppo della professione del Commercialista come configurata dall'ordinamento professionale (art. 2 Statuto).

Per continuare a svolgere tale missione, in un contesto legislativo, sociale e ambientale che sta cambiando, per crescere e contribuire allo sviluppo della Professione, occorre capire le tendenze che daranno forma alla Professione del futuro. Questo consentirà di indirizzare l'attività di ricerca scientifica, *"all'ampliamento e all'acquisizione di nuove conoscenze per lo sviluppo della professione del Commercialista come configurata dall'ordinamento professionale"* (art. 2 dello Statuto).

Questa visione rappresenta l'orizzonte verso cui la Fondazione tende.

La *mission* per continuare a crescere nel contesto della Professione, si basa sulle seguenti direttive:

Acquisire maggiore autorevolezza	Progetto editoriale	Tempestività
Nell'ambito del settore della professione e negli ambienti scientifici, promuovendo la qualità delle attività di ricerca, la diffusione, la divulgazione e la pubblicazione dei risultati di ricerca e di interpretazioni normative collegate ai settori di attività della Professione.	Si basa sull'attività di ricerca scientifica e di redazione di documenti, per l'individuazione di nuove conoscenze nel campo delle materie economiche, giuridiche, statistiche e scientifiche, riferite al sistema Paese e nell'ambito della cooperazione europea e internazionale.	Nella promozione e attuazione di ogni iniziativa diretta allo studio e approfondimento a livello scientifico e tecnico - applicativo, delle materie che costituiscono o potranno costituire oggetto della professione di Commercialista.

I NOSTRI VALORI FONDAMENTALI

All'interno del nostro Ente, esiste una base comune di valori fondamentali che rende tutti parte integrante dello stesso.

Tutti i nostri comportamenti si ispirano a questi valori.

Integrità e onestà	Responsabilità e consapevolezza	Impegno e passione
Integrità e onestà emergono nelle scelte e nelle azioni quotidiane. Hanno a che fare con il rispetto delle norme e anche con quei comportamenti sinceri, leali e trasparenti che fanno sentire le persone in pace, anche quando nessuno le osserva. Sono la base per agire correttamente e comunicare in modo chiaro e coerente.	La Responsabilità è alla base delle persone che operano in Fondazione, come anche la consapevolezza del ruolo che ognuno svolge nei confronti dell'Ente e della Categoria.	L'impegno e la passione indirizzano le nostre attività rendendo possibile superare ogni difficoltà che può insorgere.
Flessibilità ed economicità	Apertura e rispetto	Spirito di collaborazione
La flessibilità è indispensabile per adattare la struttura alle evoluzioni normative e ambientali, che possono determinare nuove materie o nuovi ambiti oggetto di studio, nel rispetto della economicità.	Lavorare in un ambiente rispettoso, significa considerare le differenze come ricchezza da accogliere, stimolo della creatività e comprensione degli altri, un collega, un utente, o un collaboratore. Sono alla base dell'equità e del riconoscimento del merito.	Ogni persona che opera nell'Ente è parte di un gruppo che collabora per la realizzazione degli scopi istituzionali.

LE NOSTRE COMUNI RESPONSABILITÀ

Il Codice Etico è la base dei valori comuni di chi opera in Fondazione e rappresenta il testo minimo e non derogabile che guida i nostri comportamenti e quelli dei nostri Stakeholder. I valori e gli standard di comportamento contenuti nel Codice riflettono l'impegno a far sì che tutte le Persone, interne o esterne dell'Ente, agiscano sempre nel massimo rispetto della Legge e dei principi etici.

La Fondazione promuove al suo interno i principi e i comportamenti in esso contenuti. Affinché il Codice divenga patrimonio comune di tutte le persone che operano nell'Ente è opportuno:

- leggere, comprendere e rispettare i valori e gli standard di comportamento nel Codice, le leggi e le *policy* aziendali applicabili lavoro di ognuno;
- segnalare immediatamente violazioni del Codice o della legge di cui si dovesse venire a conoscenza;
- collaborare al massimo in caso di eventuali indagini interne o esterne nelle quali si dovesse essere coinvolti;
- partecipare alle iniziative di formazione sul Codice Etico o sulle policy aziendali che riguardano il proprio lavoro.

La Fondazione non ammette la violazione dei valori e dei contenuti espressi nel Codice Etico, vigila sulla sua osservanza e sulla concreta attuazione, pone in essere strumenti organizzativi atti a prevenirne la violazione.

Il Codice è elemento costitutivo del Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi, che sono parte del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e trasparenza.

Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi	Piano triennale per la prevenzione della corruzione e trasparenza
Il sistema di controllo interno e di gestione dei rischi è costituito dall'insieme delle regole, procedure e strutture organizzative volte a consentire l'identificazione, la misurazione, la gestione e il monitoraggio dei principali rischi aziendali.	Il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e trasparenza è il sistema dei controlli interni adottato dalla Fondazione per prevenire i rischi di commissione di reati, da parte di soggetti che operano all'interno o per conto della Fondazione (Organi, Dirigenti, Dipendenti, Collaboratori, ecc.).

DESTINATARI DEL CODICE ETICO

Sono destinatari del Codice Etico i componenti degli Organi, i Dirigenti, il Personale e tutti coloro che direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, instaurino con la Fondazione rapporti e relazioni.

Tutti i componenti degli Organi, i Dirigenti, il Personale e i Collaboratori si impegnano ad assumere comportamenti corretti e trasparenti.

Organi

Compete in primo luogo agli Organi dell'Ente dare concretezza ai valori e agli standard di comportamento del Codice. In particolare, gli Amministratori sono tenuti a ispirarsi ai valori e ai contenuti del Codice, nel fissare gli obiettivi, nel proporre e realizzare progetti e investimenti, nonché in qualsiasi decisione che abbia riflessi sugli aspetti gestionali, patrimoniali, tecnologici e scientifici, sulla qualità delle attività svolte, sul benessere dei Dipendenti e sugli effetti potenziali sugli Utenti e sulla Categoria.

Dirigenti

Allo stesso modo i Dirigenti devono ispirarsi ai valori del Codice nell'esercizio delle proprie funzioni: verso l'interno, rafforzando la fiducia, la coesione e lo spirito di collaborazione, e nei rapporti con i terzi.

I Dirigenti devono dare concretezza ai valori del Codice, promuovendo con i propri comportamenti la consapevolezza che agire in modo etico sia elemento imprescindibile dell'Ente e vigilando costantemente sulla loro osservanza da parte dei propri collaboratori.

Dipendenti e Collaboratori

Tutti i dipendenti e i collaboratori sono chiamati a contribuire attivamente all'attuazione del Codice, a suggerire eventuali proposte di miglioramento e a segnalare eventuali violazioni: si deve avere piena conoscenza delle norme contenute nel Codice e, conseguentemente, conformare ogni azione e comportamento ai valori e ai contenuti in esso espressi. Il rispetto del Codice Etico è parte essenziale della professionalità di ciascun dipendente e/o collaboratore ed elemento imprescindibile della prestazione di lavoro.

Soggetti Terzi

Il rispetto dei valori e dei contenuti del Codice Etico è il presupposto essenziale per instaurare o proseguire ogni rapporto con la Fondazione.

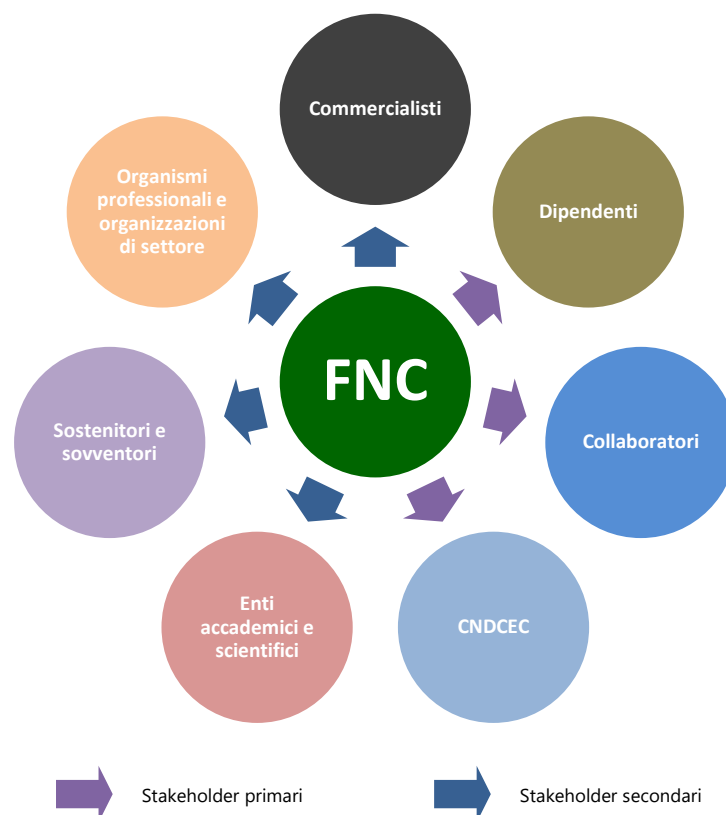
Valenza del Codice nei confronti dei terzi

Nelle relazioni con i soggetti terzi, tutti i dipendenti e i collaboratori, in ragione delle responsabilità assegnate, provvedono a:

- dare adeguata informazione circa gli impegni e obblighi imposti dal Codice;
- esigere il rispetto degli obblighi che riguardano direttamente l'attività dei terzi;
- attuare le opportune iniziative in caso di mancato adempimento da parte di terzi.

I contratti stipulati dalla Fondazione devono prevedere l'adesione della controparte contrattuale ai principi del Codice Etico, ferme restando le norme imperative applicabili al contratto.

GLI STAKEHOLDER



La Fondazione si impegna a informare i propri Stakeholder sulle attività poste in essere e sui risultati raggiunti, a monitorare i progressi nell'ottenimento degli obiettivi e a rendicontare pubblicamente i propri risultati, prevedendo un percorso di miglioramento continuo delle performance.

La Fondazione coinvolge i suoi Stakeholder, affinché nel rispetto del ruolo di ciascuno, concorrano alla diffusione della cultura della responsabilità e della legalità, condividendo i fondamenti delle nostre azioni, quali la lotta alla corruzione, la prevenzione dei conflitti di interesse, il rispetto della legalità e dei valori.

Di seguito sono rappresentati i comportamenti che il personale deve mantenere nei confronti di tutti gli *Stakeholder* con i quali si relaziona prioritariamente e in genere, di tutti i soggetti con i quali interagisce.

Ripudiare e disincentivare ogni forma di corruzione

Nella consapevolezza che l'agire secondo legalità e onestà si riflette sugli obiettivi e sulla reputazione della Fondazione generando valore, tutti coloro che vi operano, ripudiano e disincentivano ogni forma di corruzione, a qualunque livello praticata.

Il comportamento è orientato al rispetto della Legge, diffondendo così una cultura ispirata a principi di integrità e trasparenza.

Tutti collaborano attivamente alla prevenzione di qualsiasi atto o comportamento corruttivo, abuso e forme di *mala gestio*, rispettando le regole di condotta e le misure di controllo definite dall'Ente stesso e vigilando sulla loro concreta attuazione e osservanza.

Gestione degli omaggi in maniera consapevole

Omaggi e forme di ospitalità sono consentiti solo se conformi alle disposizioni aziendali, di modico valore, attribuibili a normali relazioni di cortesia professionale/commerciale e, comunque, tali da non pregiudicare o condizionare l'integrità, l'indipendenza, la reputazione e l'imparzialità, o da poter essere intesi come finalizzati a ottenere vantaggi.

Tutte le persone che operano nell'Ente, si impegnano a non corrispondere o promettere, accettare o richiedere omaggi o forme di ospitalità, per sé stessi o per altri, con caratteristiche contrarie a quelle sopra descritte.

Rispetto della legalità e dei valori democratici un prerequisito imprescindibile

Le azioni devono essere sempre orientate al rispetto della legalità e dei valori dell'ordinamento democratico.

Rapporto con Enti di categoria e Professionisti

I rapporti con gli Enti che gravitano intorno alla categoria dei Commercialisti e alle organizzazioni di settore con cui la Fondazione si relaziona, per la realizzazione delle attività istituzionali di studio e ricerca, di formazione o convegnistica, sono improntati alla diffusione della cultura della responsabilità e della legalità, condividendo con questi i fondamentali valori, quali la lotta alla corruzione, la prevenzione dei conflitti di interesse, il rispetto della legalità. Ciò caratterizza anche i rapporti con gli utenti, gli iscritti all'Albo.

Standard di trasparenza e correttezza

La Fondazione adotta un sistema di governance ispirato a elevati standard di trasparenza e correttezza nella gestione dell'Ente. Tale sistema di governo è conforme a quanto previsto dalla legge e dalla normativa di riferimento e risulta allineato alle migliori pratiche aziendali.

Nella gestione di qualsiasi attività, tutte le persone che operano nell'Ente si astengono dall'assunzione di decisioni e dallo svolgimento di attività in conflitto con gli interessi della Fondazione, nonché dallo svolgimento di attività incompatibili con i doveri d'ufficio.

Rientra nella responsabilità di ognuno segnalare, secondo le procedure in essere, situazioni in contrasto con quanto sopra.

Diffusione della cultura del controllo interno e della gestione dei rischi

La Fondazione crede nell'importanza della cultura del controllo interno e della gestione dei rischi, che favorisca l'assunzione di decisioni consapevoli e concorra ad assicurare la salvaguardia del patrimonio della Fondazione, l'efficienza dei processi aziendali, il rispetto di leggi e regolamenti nonché dello Statuto.

A tal fine, ci si è dotati di un insieme di strumenti e procedure organizzative volto a consentire l'identificazione, la misurazione, la gestione e il monitoraggio dei principali rischi cui la Fondazione è esposta.

Nell'ambito delle loro funzioni e competenze i componenti dell'Organo amministrativo, del Collegio dei Revisori, degli altri Organi con funzioni di controllo, i Dirigenti e i Dipendenti sono tenuti a partecipare al disegno e all'attuazione di un sistema di controllo aziendale efficace.

Gestione delle informazioni dell'Ente e le registrazioni contabili

La Fondazione agisce in piena trasparenza, adottando apposite procedure per garantire la completezza, la correttezza, la veridicità e la tempestività delle comunicazioni sociali (bilanci, relazioni periodiche, ecc.).

La comunicazione all'esterno delle informazioni avviene solo ad opera delle strutture ad essa preposte, per garantirne la corretta diffusione. Ogni persona che opera nell'Ente è tenuta a collaborare per quanto di competenza, affinché qualsiasi fatto relativo alla gestione dell'Ente sia correttamente e tempestivamente registrato in contabilità.

Rapporto con le persone della Fondazione

Le persone sono il grande patrimonio della Fondazione: ne costituiscono la forza, l'efficacia, l'intelligenza, la reputazione e una garanzia per l'avvenire. Solo con il pieno coinvolgimento ad ogni livello, con la collaborazione nel rispetto delle diversità, nella condivisione degli obiettivi, nonché nella loro tutela e promozione, la Fondazione può assolvere alla sua missione.

Il rapporto tra l'Ente e le sue Persone è fondato sul reciproco impegno per il benessere dell'organizzazione e di tutti coloro che ci lavorano.

Tutti si impegnano quotidianamente, con coerenza, trasparenza e rispetto, a mettere in pratica i valori e i contenuti nel Codice, con la consapevolezza che in un ambiente professionale responsabile e maturo, occorre operare con integrità.

La reputazione e l'immagine della Fondazione che da questo derivano sono un bene imprescindibile da tutelare e valorizzare attraverso i comportamenti quotidiani. L'integrità è uno dei principali valori ed è la più forte garanzia dell'impegno in Fondazione, quale fondamento essenziale per essere affidabili, credibili e per conseguire risultati positivi. L'integrità deve permeare l'agire quotidiano di ciascuno, quale bussola morale che indica la direzione giusta da seguire nel rispetto della Legge e dei nostri valori.

Favorire una comunicazione chiara e aperta

Una comunicazione chiara e aperta tra le Persone della Fondazione e verso i suoi interlocutori è la base per creare relazioni di lavoro efficaci. In quest'ottica il ruolo degli amministratori e dei dirigenti è cruciale nel dare alla propria area di riferimento, attraverso riunioni e incontri, le informazioni sugli obiettivi di lungo termine e sulle priorità di breve periodo, necessarie a svolgere le attività con una chiara visione d'insieme.

La Fondazione fornisce tempestivamente le informazioni sulle attività aziendali attraverso i canali di comunicazione interna e supporta il dialogo aperto tra l'Organo gestionale e i lavoratori, attraverso momenti di incontro dedicati.

Riconoscere e valorizzare le diversità

La Fondazione vede la diversità come un valore da riconoscere e rafforzare. Si impegna per accogliere le differenze come un valore aggiunto creando ambienti di lavoro aperti e inclusivi. Considera il riconoscimento e la promozione delle diversità una fonte di benessere organizzativo e vantaggio competitivo dell'Ente. Si ritiene infatti la valorizzazione delle differenze, fonte di innovazione e creatività, capacità di relazione con i partner e comprensione della situazione della Categoria, condizione di attrazione e valorizzazione dei talenti, occasione di presidio e crescita del know how. Per queste ragioni ci si assicura che le decisioni in merito al reclutamento, alla selezione, assunzione, accesso alla formazione, sviluppo e avanzamento di carriera, siano fondate sul merito e sulle capacità e siano scevre da ogni tipo di discriminazione.

Il riconoscimento della diversità e la non discriminazione si riflette in tutti gli aspetti delle attività quotidiane e in ogni occasione di relazione con gli altri.

La Fondazione crede nella forza della collaborazione tra le Persone, con la consapevolezza che, oltre al valore individuale, sia fondamentale la collaborazione e la condivisione di intenti, lealtà e rispetto nelle relazioni.

La Fondazione salvaguarda le Persone da atti di violenza psicologica e contrasta qualsiasi atteggiamento o comportamento discriminatorio o lesivo della persona.

Benessere organizzativo e prevenzione salute e sicurezza sul lavoro

La Fondazione promuove il benessere psico-fisico del personale e il rispetto delle disposizioni normative per quanto concerne salute e sicurezza sul lavoro, attraverso le attività di formazione e aggiornamento nella prevenzione.

Tutela del patrimonio

Tutte le persone dell'Ente rispettano, proteggono e custodiscono i valori e i beni, anche immateriali, della Fondazione. Non si utilizzano risorse, beni o materiali appartenenti alla Fondazione per finalità diverse da quelle lavorative e si segnala ogni eventuale comportamento difforme.

Gestione conflitti di interessi

Sono da evitare le situazioni in cui interessi personali, attività esterne, interessi finanziari o rapporti di conoscenza, siano in conflitto con gli interessi della Fondazione e ci si deve astenere dall'assunzione di decisioni o dallo svolgimento di attività in conflitto con gli interessi della Fondazione o incompatibili con i doveri d'ufficio.

Tutela della Privacy

La Fondazione si impegna a tutelare i dati e le informazioni relativi al proprio personale prodotti direttamente dagli interessati, o acquisiti all'interno, ovvero all'esterno dell'Ente stesso. Sono applicate le procedure specifiche per la protezione dei dati e delle informazioni, al fine di evitarne ogni uso improprio.

Tutti coloro che operano in Fondazione sono tenuti al rispetto delle norme e delle disposizioni aziendali vigenti in materia di privacy, qualora si intervenga nel trattamento delle informazioni e dei dati personali contenuti nei documenti e negli archivi della Fondazione.

Tutela dell'immagine, rapporti con gli organi di informazione e utilizzo dei social media

La comunicazione all'esterno di dati e informazioni riguardanti la Fondazione, attraverso la stampa e qualsiasi altro canale informativo, è intrattenuta dalle funzioni aziendali a ciò formalmente delegate.

Le persone che operano nell'Ente si impegnano a utilizzare i social media nel rispetto dei principi di lealtà e correttezza, astenendosi dal condividere in rete informazioni riservate, oppure commenti e opinioni che possano avere effetti negativi sulla reputazione e la sicurezza dell'Ente.

La riservatezza delle informazioni

La riservatezza è un principio fondamentale. Tutti coloro che operano in Fondazione si impegnano al rispetto di tale principio nella concreta operatività, anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro. In particolare, per quanto riguarda la riservatezza su informazioni, documenti e dati di cui si è venuti a conoscenza nel corso della propria attività lavorativa, che potrebbero essere comunicati o diffusi senza specifica autorizzazione.

Tutela dell'immagine

Tutte le persone che operano nell'Ente si impegnano, sia nel contesto lavorativo sia al di fuori di esso, a preservare l'immagine della Fondazione nei confronti della collettività.

Rapporto con Istituzioni pubbliche, Organismi, Enti

I rapporti con le Istituzioni, gli Organismi, gli Enti, i Soggetti Pubblici e Privati, sono improntati ai principi di imparzialità, correttezza e legalità in linea con i valori di integrità e onestà che guidano le azioni della Fondazione. Tali rapporti devono essere intrattenuti dalle funzioni aziendali a ciò formalmente delegate.

Rapporto con Fornitori e Partner

I rapporti con i Fornitori e Partner sono orientati al rispetto dei principi di onestà, integrità, imparzialità. Le azioni e comportamenti sono improntati alla massima correttezza e legalità.

SISTEMA DI ATTUAZIONE, VIGILANZA E CONTROLLO

Organo competente per la vigilanza

La vigilanza sull'attuazione e sul rispetto del Codice Etico è affidata agli Organi della Fondazione, ciascuno nell'ambito delle proprie competenze, nonché al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) e agli altri soggetti o organismi eventualmente individuati dalla Fondazione.

Tali soggetti provvedono a:

- monitorare l'effettiva applicazione del Codice;
- ricevere e valutare le segnalazioni di eventuali violazioni;
- proporre eventuali aggiornamenti del Codice;
- promuovere iniziative di informazione e formazione.

Sistema di segnalazione delle violazioni

La Fondazione promuove un ambiente in cui i destinatari possano segnalare, in buona fede, comportamenti non conformi al Codice Etico o alla normativa vigente.

Le segnalazioni possono essere effettuate attraverso i canali previsti dal sistema di whistleblowing adottato dalla Fondazione, nel rispetto della normativa vigente.

La Fondazione garantisce:

- la riservatezza dell'identità del segnalante;
- la tutela contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione;
- la gestione imparziale e tempestiva delle segnalazioni.

Diffusione e formazione

La Fondazione si impegna a garantire la diffusione del Codice Etico attraverso:

- la pubblicazione sul sito istituzionale;
- la consegna al personale e ai collaboratori;
- iniziative di formazione e sensibilizzazione.

Monitoraggio e aggiornamento

Il Codice Etico è soggetto a revisione periodica al fine di garantirne l'adeguatezza rispetto:

- all'evoluzione normativa;
- alle modifiche organizzative;
- alle esigenze operative della Fondazione.

Eventuali modifiche sono approvate dagli Organi competenti della Fondazione.

VIOLAZIONI DEL CODICE ETICO E SISTEMA SANZIONATORIO

Obbligatorietà del rispetto del Codice

Il rispetto del Codice Etico è obbligatorio per tutti i destinatari.

La violazione delle disposizioni del Codice costituisce inadempimento delle obbligazioni contrattuali e può comportare l'applicazione di sanzioni, nel rispetto della normativa vigente, dei contratti collettivi applicabili e delle procedure disciplinari.

Sanzioni nei confronti dei dipendenti

Le violazioni del Codice Etico da parte dei dipendenti possono comportare l'applicazione di sanzioni disciplinari, proporzionate alla gravità della violazione, nel rispetto della normativa vigente e del contratto collettivo applicabile, che possono includere, a titolo esemplificativo:

- richiamo verbale o scritto;
- sanzioni disciplinari previste dal CCNL;
- sospensione dal servizio e dalla retribuzione;
- licenziamento, nei casi più gravi.

Sanzioni nei confronti di dirigenti, collaboratori e consulenti

Le violazioni del Codice da parte di dirigenti, collaboratori, consulenti o altri soggetti esterni possono comportare:

- la risoluzione del rapporto contrattuale;
- la revoca dell'incarico;
- l'interruzione del rapporto;
- eventuali azioni legali per il risarcimento del danno.

Sanzioni nei confronti dei componenti degli Organi della Fondazione

Le violazioni del Codice Etico da parte dei componenti degli Organi della Fondazione costituiscono inadempimento ai doveri connessi alla carica ricoperta e possono comportare, nel rispetto della normativa vigente e delle disposizioni statutarie, l'adozione delle misure ritenute più idonee e proporzionate alla gravità della violazione, tra cui, a titolo esemplificativo:

- la segnalazione agli Organi competenti della Fondazione;

- la diffida al rispetto del Codice Etico;
- la revoca delle deleghe eventualmente conferite;
- la proposta di revoca dalla carica agli Organi competenti;
- l'eventuale esercizio di azioni di responsabilità, ove ne ricorrano i presupposti.

Resta ferma la possibilità per la Fondazione di agire per il risarcimento dei danni subiti a causa della violazione.

Violazioni da parte di fornitori e partner

Il mancato rispetto del Codice Etico da parte di fornitori o partner può comportare:

- la diffida ad adempiere;
- la sospensione o risoluzione del contratto;
- l'esclusione da future collaborazioni;
- eventuali azioni per il risarcimento dei danni.



FONDAZIONE NAZIONALE DI RICERCA DEI COMMERCIALISTI E.T.S.

C.F. 97153430588 – P.I. 05817061004

Piazza della Repubblica, 68

00185 Roma

www.fondazioneNazionalecommercialisti.it