# Codice Etico

## STATO DEL DOCUMENTO

| | |
|---|---|
| **Documento** | **CODICE ETICO** |
| **Stato** | **Rivisto agosto 2015** |
| **Versione/Data** | V.5 / 2015 |

# INDICE

**1. INTRODUZIONE ..... 4**
1.1 La Missione della Fondazione “Musica per Roma” ..... 4
1.2 Impegno verso i portatori di interesse ..... 5
1.3 Comportamenti non etici ..... 5
1.4 Obiettivi del Codice Etico ..... 5
1.5 Ambito di applicazione del Codice Etico ..... 5
**2. PRINCIPI GENERALI ..... 7**
2.1 Rispetto della Persona ..... 7
2.2 Sostenibilità ..... 8
2.3 Sicurezza nei luoghi di lavoro ..... 8
2.4 Equità e imparzialità ..... 8
2.5 Legalità/Onestà ..... 9
2.6 Valore dei collaboratori/dipendenti ..... 9
2.7 Qualità dei servizi ..... 9
2.8 Prevenzione del Riciclaggio/Autoriciclaggio ..... 9
2.9 Trasparenza ..... 10
2.9 Riservatezza ..... 10
2.10 Tutela dell’ambiente ..... 10
3.1 Criteri di condotta delle risorse umane ..... 12
3.2.1 Criteri di condotta nei rapporti con le Istituzioni ..... 18
3.2.2 Criteri di condotta nei rapporti con i fornitori ..... 19
3.2.3 Criteri di condotta nei rapporti con altri interlocutori rilevanti ..... 20
3.3 Criteri di condotta nella gestione delle informazioni ..... 21
**4. APPLICAZIONE DEL CODICE ETICO ..... 22**

# 1. INTRODUZIONE

Il presente documento, denominato “Codice Etico” (nel prosieguo anche Codice), fornisce i principi e le regole generali alle quali la Fondazione “Musica per Roma” (nel prosieguo anche Fondazione) si vuole attenere nel normale svolgimento della sua attività nonché le linee guida da seguire nel recepimento del D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 in materia di “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”.
Il Codice Etico rappresenta l’enunciazione dell’insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità della Fondazione “Musica per Roma” rispetto a tutti i soggetti con cui entra in relazione per il conseguimento dei propri scopi istituzionali (fondatori, partecipanti, clienti-utenti, fornitori, dipendenti, collaboratori, consulenti, istituzioni, collettività). Il Codice fissa, inoltre, standard di riferimento e norme di condotta che devono avvalorare i processi decisionali aziendali e orientare i comportamenti della società.
Ciascun amministratore, dipendente, collaboratore, consulente è tenuto, nell’esercizio delle proprie funzioni, svolte anche in rappresentanza della Fondazione presso terzi, al rispetto delle norme contenute nel presente Codice.
La Fondazione “Musica per Roma” si impegna alla diffusione del Codice Etico, al suo periodico aggiornamento, alla messa a disposizione di ogni possibile strumento che ne favorisca la piena applicazione, allo svolgimento di verifiche in ordine ad ogni notizia di violazione delle norme, alla valutazione dei fatti e alla conseguente attuazione, in caso di accertata violazione, di adeguate misure sanzionatorie.
In nessun caso, il perseguimento dell’interesse o del vantaggio della Fondazione può giustificare una condotta non conforme ai principi enunciati nel presente documento.
Il presente Codice aderisce, inoltre, ai principi del “Codice di comportamento dei dipendenti pubblici” di cui al D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, definito dal Governo “al fine di assicurare, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell’interesse pubblico”.
Inoltre i destinatari di tale documento, devono seguire i principi disciplinati dal piano di prevenzione della corruzione.

## *1.1 La Missione della Fondazione “Musica per Roma”*

Ai sensi dell’artt. 5 dello Statuto la missione della Fondazione è quella di promuovere e valorizzare l’Auditorium in quanto sede di concerti musicali e di altri eventi di carattere culturale in sintonia con i bisogni e le istanze di sviluppo sociale, culturale ed economico dell’Area Metropolitana di Roma, del Lazio e dell’intero Paese, nonché quella di incentivare la formazione di una vasta cultura musicale, anche attraverso la creazione di nuove forme musicali.
In coerenza con tali scopi istituzionali la Fondazione si occupa delle seguenti attività:

1. organizzazione di eventi di carattere musicale/culturale di vario genere all’interno del “Parco della Musica” od in altre località;
2. gestione economica-amministrativa del complesso immobiliare dell’Auditorium;
3. commercializzazione dei biglietti degli eventi organizzati dalla Fondazione;
4. produzione e commercializzazione di materiale audiovisivo ed editoriale attinente l’attività della Fondazione stessa;
5. ricerca di soggetti interessati alla sponsorizzazione dell’attività della Fondazione.

## *1.2 Impegno verso i portatori di interesse*

La Fondazione “Musica per Roma” aspira a mantenere e sviluppare rapporti etici positivi con i suoi stakeholder interni ed esterni, quali i dipendenti, i collaboratori, i Soci Fondatori, i partecipanti a sensi dell’artt.3 dello Statuto, gli Sponsor, i fornitori ed i partner commerciali e la collettività in generale.

## *1.3 Comportamenti non etici*

Nella conduzione delle attività i comportamenti non etici compromettono il rapporto di fiducia fra Fondazione “Musica per Roma” e i suoi portatori di interesse. Non sono etici e favoriscono l’assunzione di atteggiamenti prevenuti e ostili nei confronti della Fondazione i comportamenti di chiunque, singolo o organizzazione, appartenente o in rapporto di collaborazione esterna con la Fondazione, cerchi di procurare un indebito vantaggio o interesse per sè o per la Fondazione.

I comportamenti non etici sono tali sia nella misura in cui violano normative di legge, sia in quanto contrari a regolamenti e procedure interne.

La violazione delle norme del presente Codice lede il rapporto di fiducia instaurato con l’azienda e può comportare azioni disciplinari e di risarcimento del danno, nel rispetto, per i lavoratori dipendenti, dei contratti collettivi di lavoro.

## *1.4 Obiettivi del Codice Etico*

Il Codice Etico ha l’obiettivo di indirizzare tutte le attività della Fondazione secondo criteri di rispetto della Legge, lealtà, correttezza professionale ed efficienza economica nei rapporti interni ed esterni, al fine di favorire indirizzi univoci di comportamento volti alla soddisfazione delle esigenze degli stakeholder e al consolidamento di una positiva reputazione. Lo spirito del presente Codice deve guidare l’interpretazione di tutte le norme che regolamentano l’azione della Fondazione.

## *1.5 Ambito di applicazione del Codice Etico*

Il Codice Etico è vincolante per i comportamenti di tutti gli Amministratori, i membri dell’organo di controllo, dipendenti, collaboratori esterni della Fondazione e Sponsor.

Tutti gli stakeholder della Fondazione possono segnalare, verbalmente o per iscritto, eventuali inosservanze e ogni richiesta di violazione del presente Codice; le eventuali segnalazioni[1] devono essere indirizzate all’Organismo di Vigilanza, istituito ai sensi del D.lgs.231/2001 e nominato Responsabile della Prevenzione della Corruzione ai sensi della L. 190/2012, tramite posta ordinaria o ai seguenti indirizzi e-mail:

- org.vigilanza_legge_190-2012@musicaperroma.it : per effettuare segnalazioni di illeciti corruttivi
- org.vigilanzadlgs231-01@musicaperroma.it : per segnalare, più in generale, il mancato rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti

[1] Art. 1 comma 51 della Legge 190/2012 e art. 54 bis D. Lgs. 165/2001 “ c.d. Whistleblowing”

Le segnalazioni rappresentano un obbligo e un dovere per gli amministratori, i dipendenti, i soci fondatori, i membri dell’organo di controllo, i collaboratori ed in partner commerciali in genere. L’osservanza delle norme contenute nel presente Codice deve, inoltre, essere considerata parte essenziale delle obbligazioni contrattuali previste per i dipendenti, ai sensi dell’art. 2104 del Codice Civile, nonché per i collaboratori/consulenti della Fondazione con riferimento al rapporto contrattuale in essere.

In particolare i Responsabili di funzione della Fondazione, nonché i soggetti apicali, devono:

- assumere atteggiamenti leali e trasparenti e adottare un comportamento esemplare e imparziale nei rapporti con i colleghi, i collaboratori e i destinatari dell’azione della Fondazione;
- curare il benessere organizzativo nella struttura a cui sono preposti, favorendo l’instaurarsi di rapporti cordiali e rispettosi tra i collaboratori;
- assumere iniziative finalizzate alla circolazione delle informazioni, alla formazione e all’aggiornamento del personale, all’inclusione e alla valorizzazione delle differenze di genere, di età e di condizioni personali. I dirigenti, inoltre, nei limiti delle loro possibilità, evitano che notizie non rispondenti al vero quanto all’organizzazione, all’attività e ai dipendenti possano diffondersi e favorire la diffusione della conoscenza di buone prassi e buoni esempi al fine di rafforzare il senso di fiducia nei confronti della Fondazione;
- assicurare che nessuno possa subire ritorsioni di qualunque genere per aver fornito, in buona fede, notizie di possibili violazioni del Codice garantendo, comunque, il diritto alla riservatezza dell’identità del segnalante.

I soggetti destinatari delle segnalazioni valutano l’effettiva violazione delle Normative o del Codice Etico, che, se confermata, è comunicata ai vertici della Fondazione “Musica per Roma” per l’applicazione delle sanzioni disciplinari.

L’Organismo di Vigilanza adotterà tutte le misure necessarie ad assicurare il carattere riservato delle informazioni ricevute, l’equo trattamento del personale coinvolto in condotte contrarie al Codice e il diritto di difesa di ciascun dipendente e collaboratore.

# 2. PRINCIPI GENERALI

Il Codice Etico costituisce un insieme di principi generali e di linee guida la cui osservanza è di fondamentale importanza per il conseguimento degli obiettivi istituzionali, per il regolare svolgimento delle attività, per l’affidabilità della gestione e l’immagine della Fondazione “Musica per Roma”.

Gli Amministratori, i dipendenti e i collaboratori esterni della Fondazione “Musica per Roma” sono tenuti, nei rapporti con terzi, a mantenere un comportamento etico, rispettoso delle leggi e dei regolamenti interni e improntato alla massima correttezza ed integrità.

Nei rapporti e nelle relazioni commerciali e promozionali, nonché nelle sponsorizzazioni sono proibite pratiche e comportamenti fraudolenti, atti di corruzione, favoritismi e più in generale ogni condotta contraria alla Legge, ai regolamenti di settore, ai regolamenti interni e alle linee guida del presente Codice Etico. Tali condotte sono proibite e sanzionate indipendentemente dal fatto che siano realizzate o tentate, in maniera diretta o attraverso terzi, per ottenere vantaggi personali, per altri o per la Fondazione “Musica per Roma”.

I Destinatari del presente Codice si astengono da attività (anche a titolo gratuito), comportamenti e atti comunque incompatibili con gli obblighi connessi al rapporto intrattenuto con la Fondazione per cui operano e partecipano in modo attivo alla lotta contro ogni forma di corruzione, nel pieno rispetto dei principi generali di seguito definiti, in linea con quanto definito dalle procedure aziendali. Nessun Destinatario è discriminato o in qualsivoglia modo punito per aver rifiutato di effettuare un atto corruttivo o potenzialmente corruttivo, anche se tale rifiuto abbia dato origine alla perdita di un affare o ad altra conseguenza pregiudizievole per il business.

## *2.1 Rispetto della Persona*

La Fondazione “Musica per Roma” si impegna a rispettare i diritti, l’integrità fisica, culturale e morale di tutte le donne e gli uomini con cui si relaziona. La centralità della Persona si esprime in particolare attraverso la valorizzazione dei propri collaboratori (siano essi dipendenti o legati da altro rapporto di lavoro), l’attenzione rivolta ai bisogni e alle richieste dei clienti, la trasparenza nei confronti dei Soci Fondatori e dei partecipanti ai sensi dall’artt. 3 dello Statuto, la correttezza e trasparenza della negoziazione verso i fornitori e la Pubblica Amministrazione, la partecipazione attiva allo sviluppo della vita sociale e culturale della Collettività.

Non sono tollerate e sono sanzionate le richieste, accompagnate da minacce o altre violenze, volte ad indurre Amministratori, dipendenti e collaboratori esterni ad agire contro la Legge ed il Codice Etico.

La Fondazione si impegna non solo al rispetto della normativa in materia di lavoratori/collaboratori extracomunitari, o minorenni, ma anche a offrire ai suddetti condizioni di lavoro ottimali, che tengano conto di eventuali esigenze e dei bisogni particolari. In particolare non sono tollerati comportamenti, di dipendenti o collaboratori della Fondazione, tali da configurare uno stato di soggezione e/o di sfruttamento dei prestatori di lavoro extracomunitari e/o minorenni, mediante

violenza, minaccia, inganno, abuso di autorità, o approfittando di una situazione di inferiorità fisica e psichica.

## *2.2 Sostenibilità*

La Fondazione “Musica per Roma” opera attraverso un dialogo aperto alle aspettative legittime di tutti gli interlocutori. In particolare, promuove un dialogo partecipativo con tutti gli Enti Locali e le Istituzioni per collaborare al miglioramento della qualità della vita dei Cittadini e alla salvaguardia del patrimonio naturale e culturale dei territori in cui opera.

La Fondazione adotta un modello di gestione orientato a garantire e promuovere, comportamenti sociali ed ecologici sostenibili. A tal fine la Fondazione si impegna al rispetto della normativa nazionale ed internazionale in materia ambientale.

## *2.3 Sicurezza nei luoghi di lavoro*

La Fondazione si impegna al rispetto della normativa in materia di sicurezza e salute sul lavoro e a ogni suo eventuale aggiornamento, con particolare riferimento a tutti gli adempimenti previsti dal Decreto Legislativo n. 81 del 2008 e dagli altri specifici atti in materia.
La Fondazione garantisce ai suoi dipendenti, collaboratori e fornitori nell’esecuzione delle loro prestazioni professionali, un ambiente sicuro e confortevole.

A tale proposito Fondazione Musica per Roma si obbliga a:

- combattere i rischi alla fonte;
- adeguare il lavoro all’uomo, in particolare per quanto concerne la concezione dei posti di lavoro e la scelta delle attrezzature di lavoro e dei metodi di lavoro;
- sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che è meno pericoloso;
- programmare la prevenzione, mirando ad un complesso coerente che integri, nella medesima, l’organizzazione del lavoro, le condizioni di lavoro, le relazioni sociali e l’influenza dei fattori dell’ambiente di lavoro;
- dare la priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- diffondere una cultura della sicurezza dei lavoratori basata sulla consapevolezza e la prevenzione dei rischi, provvedendo anche a garantire che i luoghi di lavoro siano sicuri, salubri e decorosi.

## *2.4 Equità e imparzialità*

Nei rapporti con i portatori di interesse, contatti con la Collettività e la Pubblica Amministrazione, comunicazioni agli azionisti, gestione del personale e organizzazione del lavoro, selezione e gestione dei fornitori, la Fondazione “Musica per Roma” evita ogni discriminazione in base all’età, al sesso, alla sessualità, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche ed alla religione dei suoi interlocutori.

La Fondazione si impegna, in sintesi, ad operare in modo equo e imparziale, adottando lo stesso comportamento verso tutti gli interlocutori con cui entra in contatto, pur nelle differenti forme di relazione e comunicazione richiesta dalla natura e dal ruolo istituzionale degli interlocutori.

## *2.5 Legalità/Onestà*

La Fondazione “Musica per Roma”, nello svolgimento delle proprie attività, agisce nel rispetto delle leggi e dei regolamenti, nonché del Codice Etico e delle procedure interne.

La Fondazione “Musica per Roma” è costantemente impegnata a rispettare tutte le prescrizioni normative e a sviluppare programmi e procedure che ne garantiscano l’applicazione e il controllo.

Nell’ambito della loro attività professionale, gli Amministratori, i dipendenti e i collaboratori esterni, e gli Sponsor della Fondazione “Musica per Roma” sono tenuti a rispettare con diligenza la Normativa vigente, il Codice Etico, i regolamenti e le disposizioni interne. In nessun caso il perseguimento dell’interesse o del vantaggio della Fondazione “Musica per Roma” può giustificare un operato non conforme ad una linea di condotta onesta. La violazione della legge non può costituire in nessun caso e per nessuna ragione un proprio interesse o un mezzo per conseguire un proprio vantaggio.

## *2.6 Valore dei collaboratori/dipendenti*

La gestione dei rapporti di lavoro e di collaborazione è improntata al rispetto dei diritti dei lavoratori e delle professionalità di ciascuno di essi.
I collaboratori ed i dipendenti della Fondazione “Musica per Roma” sono ritenuti un fattore indispensabile per il successo dalla stessa. Per tale motivo la Fondazione si impegna a promuovere il valore e il contributo dei dipendenti e dei collaboratori al fine di massimizzarne il grado di soddisfazione ed accrescerne il patrimonio delle conoscenze possedute.
Pertanto la Fondazione assicura il miglioramento costante dell’efficacia e l’efficienza delle attività poste in essere. Inoltre nella gestione dei rapporti che implicano l’instaurarsi di relazioni gerarchiche, la Fondazione richiede che l’autorità sia esercitata con equità e correttezza, vietando ogni comportamento che possa in qualunque modo ledere la dignità personale e la professionalità del dipendente e del collaboratore.

## *2.7 Qualità dei servizi*

La Fondazione “Musica per Roma” orienta la propria attività sia alla soddisfazione dei propri clienti-utenti, sia all’apprezzamento della collettività promuovendone lo sviluppo culturale e sociale. Per tale motivo la Fondazione sviluppa le proprie attività secondo elevati standard di qualità.

## *2.8 Prevenzione del Riciclaggio/Autoriciclaggio*

La Fondazione “Musica per Roma” richiede massima trasparenza nelle operazioni commerciali e nei rapporti con i terzi, nel pieno rispetto delle normative, nazionali e internazionali, in tema di lotta ai fenomeni di autoriciclaggio e di riciclaggio.

I Destinatari non possono di conseguenza avviare rapporti d’affari per conto della Fondazione con partner, fornitori o terzi che non diano adeguate garanzie di onorabilità e non godano di buona reputazione ovvero il cui nome sia associato a vicende connesse ad attività di riciclaggio nonché di autoriciclaggio.
Tutte le transazioni finanziarie, inclusi i conferimenti da parte dei Soci, devono trovare adeguata giustificazione e devono essere effettuate mediante mezzi di pagamento/conferimento che ne garantiscano la tracciabilità e la lecita provenienza. Più precisamente, la gestione dei flussi finanziari

e monetari, in entrata e in uscita, deve svolgersi nel pieno rispetto dei principi di trasparenza e tracciabilità. A tal riguardo i dipendenti e i collaboratori della Fondazione dovranno:

- garantire la trasparenza e la tracciabilità di tutte le fasi operative effettuate e la relativa segregazione delle funzioni
- laddove possibile, utilizzare il sistema bancario nelle transazioni
- garantire l’utilizzo/impiego di risorse economiche/finanziarie di cui sia stata verificata la provenienza e solo di operazioni che abbiano una causale espressa e che risultino registrate e documentate

Inoltre, la Fondazione dovrà intrattenere rapporti d'affari esclusivamente con clienti e fornitori di sicura reputazione, che svolgono attività commerciali lecite e i cui proventi derivano da fonti legittime. Ad esempio, sarà necessaria la formalizzazione delle condizioni e dei termini contrattuali che regolano i rapporti con i fornitori e partner commerciali/finanziari della Fondazione. Inoltre, sarà vietato l’occultamento di ogni tipo di provento derivante da eventuali reati commessi nel presunto interesse o vantaggio della Fondazione.

Ciascun’area aziendale dovrà dotarsi di misure idonee a garantire che non siano accettate forme di pagamento identificate quale strumento di riciclaggio di denaro illecito. La Fondazione è impegnata al pieno rispetto di tutte le leggi antiriciclaggio vigenti a livello mondiale, comprese quelle che prescrivono la denuncia di transazioni sospette in denaro contante o di altra natura. In particolare, in quanto società di diritto italiano, la Fondazione risulta soggetta, tra le altre norme di legge e regolamentari, alle disposizioni della Legge 197/1991 e del Decreto Legislativo 231/2007 che recepiscono i principi contenuti nelle direttive di riferimento dell'Unione europea in materia di antiriciclaggio e salvaguardia dell'integrità del sistema finanziario, nonché alle disposizioni in materia di autoriciclaggio (Legge n.186 del 15 dicembre 2014 - G.U. n. 292 del 17 dicembre 2014).

## *2.9 Trasparenza*

Gli Amministratori, i dipendenti e i collaboratori esterni della Fondazione “Musica per Roma” si impegnano a fornire informazioni complete, corrette, adeguate e tempestive sia all’esterno (Pubblica amministrazione, utenti) che all’interno della azienda. Le informazioni sono rese in modo chiaro e semplice, di norma fornite tramite comunicazione scritta.

## *2.9 Riservatezza*

La Fondazione “Musica per Roma” assicura la riservatezza dei dati personali e sensibili in proprio possesso, in conformità alla normativa vigente (**Decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196)**.

Agli Amministratori, dipendenti, collaboratori esterni e agli Sponsor della Fondazione “Musica per Roma” è fatto divieto di utilizzare informazioni riservate per scopi non connessi all’esercizio della propria mansione.

## *2.10 Tutela dell’ambiente*

La Fondazione rispetta l’ambiente come risorsa da tutelare, a beneficio della collettività e delle generazioni future. Le attività delle Fondazione sono implementate tenendo conto di criteri ambientali mirati alla prevenzione di contaminazione e al controllo dei consumi delle risorse naturali, in maniera tale da minimizzare gli impatti negativi sull’ambiente.

Gli Amministratori, i dipendenti, collaboratori esterni e i fornitori della Fondazione “Musica per Roma” assumono comportamenti tali da garantire:

- la promozione del rispetto e della cura dell’ambiente;
- la gestione delle rifiuti in modo da promuovere il ricorso alle pratiche di riciclaggio e recupero;
- il consumo di risorse, incentivando sistemi di risparmio.

3. CRITERI DI CONDOTTA

## *3.1 Criteri di condotta delle risorse umane*

**Ambiente di lavoro**

I collaboratori son presi in considerazione per una nuova posizione esclusivamente sulla base delle esigenze aziendali e dei criteri di merito, senza discriminazioni arbitrarie.

Tutti i dipendenti e collaboratori, a qualsiasi livello, dovranno collaborare per mantenere un clima di rispetto reciproco di fronte a differenze personali.

Nel rispetto del quadro normativo e degli orientamenti volti a rendere l’ambiente di lavoro sano e sicuro, non saranno tollerati abuso di alcool, uso di sostanze stupefacenti, molestie sessuali e azioni discriminatorie di alcun tipo. In particolare, viene tutelata e promossa la salute psicofisica di tutti i dipendenti di qualsiasi livello nell’ambito della Fondazione. A tale riguardo non sono consentiti comportamenti non etici e in particolare qualsiasi comportamento che, esercitato su dipendenti e collaboratori della Fondazione, possa cagionare un danno alla salute.

L’organizzazione del lavoro, in quanto elemento fondamentale dell’ambiente di lavoro, sarà pertanto volta ad evitare qualsiasi situazione di costruttività organizzativa e/o violenza psicologica, in accordo alle normative vigenti.

**Principi deontologici**

La Fondazione “Musica per Roma”:

- si impegna a realizzare condizioni di lavoro funzionali alla tutela dell’integrità psico-fisica e della salute dei lavoratori ed al rispetto della loro personalità morale, evitando discriminazioni, illeciti condizionamenti ed indebiti disagi;
- adotta criteri di merito, di competenza e comunque strettamente professionali per qualunque decisione relativa al rapporto di lavoro con i propri dipendenti e collaboratori esterni; pratiche discriminatorie nella selezione, assunzione, formazione, gestione, sviluppo e retribuzione del personale, nonché ogni forma di nepotismo o di favoritismo, sono espressamente vietate;
- richiede ai responsabili di unità organizzative ed a tutti i collaboratori, ciascuno per quanto di competenza, di adottare comportamenti coerenti con i principi di cui ai punti precedenti, funzionali alla loro concreta attuazione.

Il personale della Fondazione è assunto con regolare contratto di lavoro, in conformità alle leggi, ai contratti collettivi e alle normative vigenti. In particolare, la Fondazione non consente e non tollera l’instaurazione di rapporti di lavoro – anche ad opera di collaboratori esterni, fornitori o partner commerciali – in violazione della normativa vigente in materia di lavoro minorile, femminile e di immigrazione.

Ferme restando le previsioni di legge e contrattuali in materia di doveri dei lavoratori, ai dipendenti sono richiesti professionalità, dedizione, lealtà, spirito di collaborazione e rispetto reciproco.

Le dinamiche che caratterizzano il contesto nel quale la Fondazione “Musica per Roma” si muove richiedono l’adozione di comportamenti trasparenti. Il principale fattore di successo è dato dal contributo professionale ed organizzativo che ciascuna delle risorse umane impegnate assicura.

Ogni dipendente della Fondazione:

- orienta il proprio operato ai principi di professionalità, trasparenza, correttezza ed onestà, contribuendo con colleghi, superiori e collaboratori al perseguimento degli obiettivi comuni;
- è tenuto ad astenersi dall’avvantaggiarsi di opportunità di affari di cui sia venuto a conoscenza nello svolgimento delle proprie funzioni e dallo sfruttare a fini personali la posizione ricoperta all’interno della Fondazione e ad utilizzare indebitamente il nome e la reputazione della Fondazione a fini privati;
- svolge la propria attività, qualunque sia il livello di responsabilità connesso al ruolo, con il più elevato grado di efficienza, attenendosi alle disposizioni operative impartite dai livelli gerarchici superiori;
- adegua i propri comportamenti interni ed esterni ai principi ed ai valori di cui al presente Codice, nella consapevolezza delle responsabilità di cui la Fondazione richiede il rispetto nel corso dell’erogazione della prestazione lavorativa;
- considera la riservatezza principio vitale dell’attività, in particolare con riferimento al rispetto della normativa sulla Privacy.

Il rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti è obbligo specifico di ogni dipendente, il quale è tenuto a segnalare al proprio responsabile e/o all’Organismo di vigilanza, in forma scritta (attraverso la posta ordinaria o e-mail: org.vigilanzadlgs231-01@musicaperroma.it e per specifiche segnalazioni di illeciti corruttivi org.vigilanza_legge_190-2012@musicaperroma.it):

- qualunque violazione, realizzata in ambito aziendale, di norme di legge o regolamento, ovvero del presente Codice;
- ogni episodio di omissione, falsificazione o trascuratezza nella tenuta della contabilità o nella conservazione della documentazione su cui si fondano le registrazioni contabili;
- eventuali irregolarità o malfunzionamenti relativi alla gestione e alle modalità di erogazione delle prestazioni, nella certezza che nessun tipo di ritorsione verrà posto in essere nei suoi confronti.

**Affidabilità nella gestione delle informazioni**

Il personale della Fondazione “Musica per Roma”, nello svolgimento del proprio lavoro e nell’ambito delle proprie responsabilità, è tenuto a registrare ed elaborare dati e informazioni in modo completo, corretto, adeguato e tempestivo. Le registrazioni e le evidenze contabili, economiche e finanziarie della Fondazione “Musica per Roma” devono attenersi a questi principi.

Coloro cui compete la gestione delle registrazioni contabili e delle informazioni economiche e finanziarie sono tenuti a collaborare con i Sistemi Informativi e con le strutture aziendali competenti, per la corretta applicazione delle procedure di sicurezza informatica a garanzia dell’integrità dei dati.

Sono vietati ai dipendenti:

- lo sfruttamento del nome e della reputazione della Fondazione a scopi privati ed analogamente lo sfruttamento a fini personali della posizione ricoperta all’interno della Fondazione e delle informazioni acquisite nel corso della prestazione lavorativa;
- l’adozione di atteggiamenti che possano compromettere l’immagine della Struttura;
- l’uso di beni sociali per scopi diversi da quelli ad essi propri;
- il consumo inutile o l’impiego non razionale di mezzi e risorse;
- la diffusione a terzi o l’uso a fini privati o comunque improprio di informazioni e notizie riguardanti la Fondazione.

**Conflitti di interesse e dovere di lealtà e non concorrenza**

I dipendenti nello svolgimento delle proprie mansioni sono tenuti ad evitare ogni possibile situazione o attività contraria o in conflitto, anche solo apparente, con gli interessi della Fondazione o comunque incompatibile con i propri doveri di ufficio; i dipendenti, all’insorgere di un interesse proprio, attuale o potenziale, sono tenuti a darne tempestiva comunicazione rispettivamente al superiore gerarchico o referente aziendale, astenendosi nel frattempo dal porre in essere qualsiasi condotta riconducibile alla situazione comunicata.

A titolo non esaustivo, esiste un conflitto di interesse, reale o potenziale, quando:
- una relazione fra un lavoratore e un terzo potrebbe risultare di pregiudizio agli interessi della Fondazione o in violazione di norme applicabili;
- si effettua un’attività “distante” dalla mission della Fondazione;
- si effettua un’attività che interferisce nelle decisioni della Fondazione;
- si strumentalizza la propria posizione per la realizzazione di interessi contrastanti rispetto a quelli della Fondazione.

Può, inoltre, sorgere conflitto di interesse nel caso in cui un familiare di un dipendente della Fondazione presti lavoro per un socio istituzionale, fornitore, cliente o sponsor della Fondazione o abbia un significativo interesse finanziario in essi.
L’interesse finanziario viene considerato significativo se:
- il dipendente o familiare possiede una quota del capitale;
- l’investimento rappresenta una quota del patrimonio totale del dipendente o familiare.

Vengono considerati familiari i coniugi, i fratelli, le sorelle, i genitori, i parenti acquisiti, i figli, i conviventi.
Tutti i casi che possono causare un conflitto di interessi anche potenziale devono essere messi a conoscenza dell’Organismo di Vigilanza ed avere l’approvazione dell’Amministratore Delegato.

**Utilizzo dei beni aziendali**

I dipendenti e i collaboratori dovranno garantire il corretto utilizzo dei beni aziendali, adoperandosi affinché questi siano utilizzati per giusti fini da personale debitamente autorizzato.

Conformemente alla normativa in vigore, i dipendenti e i collaboratori hanno la responsabilità di proteggere il patrimonio aziendale e ogni altra proprietà, materiale o immateriale, della Fondazione da utilizzi non autorizzati, abuso di fiducia, danni o perdite derivanti da imperizia, negligenza o dolo.
.

**Doni e altre forme di omaggi**

Ai dipendenti e collaboratori è consentito accettare doni o altre forme di omaggio, solo se di modico valore o comunque tale da non poter essere interpretati, da un osservatore imparziale, come strumenti atti ad ottenere vantaggi in modo improprio.

I dipendenti e collaboratori che ricevano omaggi o trattamenti di favore non direttamente ascrivibili a normali relazioni di cortesia dovranno consultare i propri superiori allo scopo di ricevere istruzioni in merito alla destinazione dei regali stessi.

Non potranno in nessun caso essere accettati regali sotto forma di denaro o facilmente convertibili in denaro.

La partecipazione su invito a eventi, conferenze, conventions, presentazioni commerciali o corsi di carattere tecnico inerenti l’attività lavorativa dovrà essere autorizzata dai superiori gerarchici.

Le restrizioni al ricevimento di regali si estendono anche ai familiari dei dipendenti e collaboratori o ai soggetti che intrattengono in via contrattuale o associativa rapporti di natura imprenditoriale con il dipendente.

**Rapporti gerarchici**

Il comportamento di ciascun Responsabile si conforma ai valori del Codice Etico e rappresenta un esempio per i propri collaboratori.

I Responsabili delle unità operative instaurano con i propri collaboratori rapporti improntati al rispetto reciproco e ad una proficua cooperazione, favorendo lo sviluppo dello spirito di appartenenza alla Fondazione.

La motivazione dei dipendenti e la diffusione dei valori aziendali, in modo da consentirne l’interiorizzazione e la condivisione, sono essenziali: in tale ottica si pone l’impegno all’implementazione e al mantenimento di flussi informativi corretti, validi e motivanti, in grado di dare al dipendente la consapevolezza del contributo apportato all’attività aziendale da ciascuna delle risorse coinvolte.

Ciascun Responsabile sostiene la crescita professionale delle risorse assegnate, tenendo in considerazione le attitudini di ciascuna nell’attribuzione dei compiti, onde realizzare una reale efficienza in ambito operativo.

A tutti identicamente sono assicurate le medesime opportunità di esprimere il proprio potenziale professionale.

Ogni Responsabile presta la debita attenzione e, ove possibile e opportuno, dà seguito a suggerimenti o richieste dei propri collaboratori, in un’ottica di qualità totale, favorendo una partecipazione motivata alle attività della Fondazione.

Le direzioni della Fondazione “Musica per Roma” sono chiamate a favorire un approccio positivo alla funzione di controllo, in una prospettiva di piena collaborazione coerente con quel senso di appartenenza alla Fondazione “Musica per Roma” che si intende promuovere presso tutti i propri dipendenti.

Il sistema dei controlli contribuisce a migliorare l’efficienza della attività; è pertanto obiettivo comune di tutti i livelli della struttura organizzativa concorrere al suo efficace funzionamento, in primo luogo mediante il puntuale rispetto delle procedure interne, in modo da consentire la più agevole individuazione dei punti di responsabilità.

Ai collaboratori (interni ed esterni) viene chiesto di attenersi ai principi contenuti nel Codice.

**Doveri in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro**

I dipendenti e i collaboratori della Fondazione sono tenuti a prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui possono ricadere gli effetti delle loro azioni o omissioni, conformemente alla formazione ed alle istruzioni e ai mezzi forniti dal Datore di lavoro.
In particolare:

- osservano le disposizioni e le istruzioni impartite dal Datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione e della prevenzione collettiva ed individuale;
- utilizzano correttamente i macchinari, le apparecchiature, gli utensili, i mezzi di trasporto e le altre attrezzature di lavoro, nonché i dispositivi di sicurezza;
- segnalano immediatamente al Datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dispositivi di cui al punto precedente, nonché le altre eventuali condizioni di pericolo di cui vengono a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle loro competenze e possibilità, per eliminare o ridurre tali deficienze o pericoli e dandone, infine, notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
- non rimuovono o modificano senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
- non compiono di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri dipendenti e/o collaboratori;
- si sottopongono ai controlli sanitari previsti nei loro confronti;
- contribuiscono, insieme al Datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento di tutti gli obblighi imposti dall'autorità competente o comunque necessari per tutelare la sicurezza e la salute dei dipendenti e collaboratori durante il lavoro;
- si adoperano per sensibilizzare eventuali colleghi inadempienti.

**Rispetto della normativa in materia di diritto di autore**

La Fondazione si impegna a garantire la tutela dei marchi e segni distintivi ovvero di brevetti, nonché a non utilizzare diritti di proprietà industriale ovvero opere dell’ingegno di terzi al di fuori dei casi consentiti dalla legge.
In particolare la Fondazione esige dai Destinatari il rispetto delle norme poste dal legislatore a tutela del diritto d'autore. E’ quindi vietato in qualsiasi modo e forma, riprodurre, trascrivere, porre in commercio illecitamente opere altrui o protette dal diritto d’autore.
A tutti i Dipendenti è altresì richiesto espressamente di evitare qualsivoglia comportamento volto a diffondere o utilizzare anche solo in parte opere autoriali, in spregio alle regole sul diritto d’autore.

**Rispetto delle regole del commercio**

La conduzione degli affari da parte della Fondazione è svolta in trasparenza, onestà, correttezza, buona fede, senza distinzione di importanza dell’affare.

Il rispetto delle regole che presidiano il regolare esercizio del commercio è da sempre valore fondamentale per la Fondazione che, pertanto, esige dai Destinatari l'esclusione di qualunque comportamento volto, in qualsivoglia forma, ad infrangere le citate regole.
La Fondazione vieta ai Destinatari, tutte quelle condotte volte a turbare l'esercizio regolare dell'industria e del commercio e/o a immettere in commercio su qualunque mercato nazionale ed estero, prodotti industriali con nomi, marchi, segni distintivi, contraffatti o alterati.

## *3.2 Criteri di condotta etica nei rapporti con i Terzi*

I rapporti della Fondazione con i soggetti Terzi devono svolgersi con la massima correttezza, integrità, imparzialità e indipendenza, evitando di dare l’impressione di voler influenzare impropriamente le decisioni della controparte o di richiedere trattamenti di favore.

La Fondazione condanna il ricorso a comportamenti illegittimi o comunque scorretti (ivi incluse le pratiche corruttive, in ogni forma) per raggiungere i propri obiettivi. Fermo restando il rigoroso rispetto del Modello Organizzativo 231, è vietato ricevere, pretendere, corrispondere e offrire, direttamente o indirettamente, compensi di qualunque natura, regali, vantaggi economici o altra utilità da, o a, un soggetto pubblico o privato e/o l’Ente da esso direttamente o indirettamente rappresentato che:

- eccedano un modico valore e i limiti di ragionevoli prassi di cortesia e, comunque,
- siano suscettibili di essere interpretati come volti a influenzare indebitamente i rapporti tra la fondazione e i citati soggetti e/o l’Ente da esso direttamente o indirettamente rappresentato, a prescindere dalla finalità di perseguimento, anche esclusivo, dell’interesse o del vantaggio della Fondazione.

La valutazione dell’ammissibilità o meno dell’omaggio offerto sarà da effettuarsi secondo il buon senso e valutando il fine ultimo, privilegiando sempre la correttezza delle relazioni ed il buon nome della Fondazione.
In caso di regali ed altre utilità che superino il modico valore, viene data pronta informativa al superiore gerarchico, al fine di procedere alla loro restituzione ovvero all’autorizzazione al loro mantenimento.

Qualora i compensi economici o altre utilità siano destinati ai famigliari dei suddetti soggetti, ovvero del Vertice aziendale o di dipendenti della Fondazione, tali dazioni sono considerate potenziali indicatori di attività di natura corruttiva e, pertanto, sono vietate.

Nessuna pratica qualificabile come di natura corruttiva può essere giustificata o tollerata per il fatto che essa è “consuetudinaria” nel settore di business nel quale l’attività è svolta. Non è consentito imporre o accettare alcuna prestazione se la stessa può essere realizzata solo compromettendo i valori ed i principi del Codice Etico o violando le normative e procedure applicabili.

Un monitoraggio specifico del divieto di pratiche corruttive è richiesto in particolare nelle seguenti aree sensibili:

- omaggi e spese di rappresentanza;
- sponsorizzazioni;
- liberalità/ quote associative/ no profit;
- consulenze, intermediazioni;
- rapporti con Business Partner e fornitori.

Inoltre, i dipendenti, i dirigenti ed i collaboratori della Fondazione non possono ricevere somme a qualsiasi titolo da fornitori, consulenti, partner, sponsor al fine di favorire gli stessi o comunque in relazione alle attività della Fondazione.

### *3.2.1 Criteri di condotta nei rapporti con le Istituzioni*

La Fondazione “Musica per Roma” coerentemente con la propria mission condivide anche con le istituzioni e con gli enti locali gli obiettivi e le responsabilità delle proprie attività. I rapporti nei confronti delle istituzioni sono volti a favorirne il coinvolgimento nei confronti delle proprie iniziative.
La Fondazione “Musica per Roma” intrattiene le necessarie relazioni con le Pubbliche Autorità, nel rispetto dei ruoli e delle funzioni attribuite in base alla legge ed allo statuto, nonché mantiene rapporti con le stesse ispirate alla piena e fattiva collaborazione, conformandosi ai provvedimenti assunti dagli organi preposti.

A ciascuno dei dipendenti è richiesto di conformarsi ai medesimi principi di trasparenza, osservanza degli obblighi e collaborazione con le Autorità.

Nei rapporti con pubblici funzionari il dipendente deve tenere un comportamento ispirato alla massima correttezza ed integrità, evitando anche di dare l’impressione di voler influenzare impropriamente le decisioni o di richiedere trattamenti di favore.

Nei rapporti con pubblici funzionari con i quali venga in contatto per motivi di lavoro, il dipendente non può accettare compensi, omaggi o trattamenti di favore di valore più che simbolico; grava sul dipendente l’obbligo di informare il proprio responsabile gerarchico delle offerte ricevute in tal senso.

Analogamente, è vietato offrire o corrispondere indebiti compensi, omaggi o trattamenti di favore di valore più che simbolico e comunque estranei alle normali relazioni di cortesia, nell’intento di favorire illecitamente gli interessi della Fondazione.

Nei rapporti con le Istituzioni e le Pubbliche Amministrazioni i soggetti preposti sono tenuti alla massima trasparenza, chiarezza, correttezza al fine di non indurre a interpretazioni parziali, falsate, ambigue o fuorvianti i soggetti istituzionali, con i quali si intrattengono relazioni a vario titolo.

Non sono ammessi benefici o promesse di favori da parte degli Amministratori, dipendenti o collaboratori esterni della Fondazione verso i Pubblici Ufficiali o gli incaricati di pubblico servizio (quali i rappresentanti di Authority ed Enti Locali), al fine di conseguire un interesse o un vantaggio proprio, altrui.

Omaggi e atti di cortesia e di ospitalità verso rappresentanti di governi, pubblici ufficiali e pubblici dipendenti sono consentiti quando siano di modico valore o comunque di valore tale da non compromettere l’integrità o la reputazione di una delle parti e da non poter essere interpretati, da un osservatore imparziale, come finalizzati ad acquisire vantaggi in modo improprio. In ogni caso questo tipo di spese deve essere autorizzato dalle persone indicate nelle procedure e documentate in modo adeguato.

### *3.2.2 Criteri di condotta nei rapporti con i fornitori*

**Scelta del fornitore**

Correttezza, professionalità, efficienza, serietà ed affidabilità costituiscono la base per l’instaurazione di un valido rapporto con fornitori, la cui scelta viene operata in funzione di valutazioni basate su elementi di riferimento oggettivo. È fatto obbligo ai dipendenti della Fondazione “Musica per Roma” di assicurare pari opportunità alle aziende fornitrici in possesso dei requisiti richiesti.

La selezione dei fornitori e la determinazione delle condizioni di acquisto devono essere basate su una valutazione obiettiva della qualità, dell’utilità, del prezzo dei beni e servizi chiesti, della capacità della controparte di fornire e garantire tempestivamente beni e servizi di livello adeguato alle esigenze della Fondazione, nonché della sua integrità e solidità.

La Fondazione è disponibile alla ricerca di soluzioni amichevoli ai problemi che dovessero insorgere con i propri fornitori e collaboratori esterni; è peraltro fatto obbligo ai dipendenti di segnalare tempestivamente alle funzioni competenti eventuali problemi di rilievo insorti, al fine di consentire l’adozione delle misure volta per volta più opportune.

La condotta della Fondazione nelle fasi di approvvigionamento di beni e servizi è improntata alla ricerca del massimo vantaggio competitivo, alla concessione di pari opportunità di partnership per ogni fornitore, alla lealtà ed imparzialità di giudizio.

Nella scelta dei fornitori non sono ammesse ed accettate pressioni indebite, finalizzate a favorire un fornitore a discapito di un altro e tali da minare la credibilità e la fiducia che i terzi ripongono nella Fondazione, in merito alla trasparenza e al rigore nell’applicazione della Legge e dei regolamenti interni. Parimenti, non sono ammessi benefici o promesse di favori da parte degli Amministratori, dipendenti o collaboratori esterni della Fondazione verso terzi, al fine di conseguire un interesse o un vantaggio proprio, altrui o della Fondazione.

I criteri di selezione dei fornitori si basano sulla valutazione dei livelli di qualità ed economicità delle prestazioni, dell’idoneità tecnico-professionale, del rispetto dell’ambiente e dell’impegno sociale profuso, secondo le regole interne dettate da appositi regolamenti. Con l’intento di favorire l’adeguamento dell’offerta dei fornitori a tali standard, la Fondazione si impegna a non abusare del potere contrattuale per imporre condizioni vessatorie o eccessivamente gravose.

Il riconoscimento di qualsiasi commissione, sconto, credito e, se possibile, abbuono deve essere accordato in conformità con la normativa vigente dietro presentazione della documentazione di supporto.

Oltre a quanto richiesto dai principi sopra enunciati, qualsiasi incentivo commerciale deve essere in linea con le comuni pratiche di mercato, non deve eccedere i limiti di valore consentiti e deve essere stato approvato e registrato in conformità a quanto stabilito dalle regole interne.

**Integrità ed indipendenza nei rapporti**

Le relazioni con i fornitori sono regolate da principi comuni e sono oggetto di un costante monitoraggio.

Nei rapporti con fornitori i vertici aziendali ed i dipendenti non possono accettare compensi, omaggi o trattamenti di favore di valore più che simbolico; grava sul dipendente l’obbligo di informare il proprio responsabile gerarchico delle offerte ricevute in tal senso.

Analogamente è vietato offrire o corrispondere indebiti compensi, omaggi o trattamenti di favore di valore più che simbolico e comunque estranei alle normali relazioni di cortesia, nell’intento di favorire illecitamente gli interessi della Fondazione.

**Sicurezza a salute sui luoghi di lavoro nei lavori in appalto**

La Fondazione si impegna a far in modo che tutti gli operatori di ditte appaltatrici esterne operanti presso le sale/uffici della Fondazione rispettino i principi etici contenuti nel presente Codice con particolare riferimento a:

- esecuzione di tutti gli adempimenti previsti in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- collaborazione tra i dipendenti/collaboratori della Fondazione e le ditte appaltatrici in relazione alla definizione e alla realizzazione di misure di prevenzione e protezione volte a eliminare eventuali rischi di interferenza;
- segnalazione al personale responsabile di eventuali deficienze delle suddette misure della presenza di nuovi pericoli per la salute e la sicurezza riscontrati;
- divieto di qualsiasi comportamento che possa provocare danni ad altri.

## *3.2.3 Criteri di condotta nei rapporti con altri interlocutori rilevanti*

**Rapporti con organizzazioni politiche, organizzazioni sindacali.**

Fermo il rispetto delle normative specifiche applicabili, la Fondazione “Musica per Roma” non eroga contributi, diretti o indiretti e sotto qualsiasi forma, a partiti, movimenti, comitati, associazione o altri organismi di natura politica o sindacale, né a loro rappresentanti o candidati.

I dipendenti e collaboratori della Fondazione non sono autorizzati a sostenere pubblicamente, in nome della Fondazione, partiti politici, né a partecipare a campagne elettorali, né a prendere parte in conflitti religiosi, etnici o internazionali.

Gli amministratori, i dirigenti e di dipendenti della Fondazione non possono svolgere attività politica durante l’orario di lavoro, ovvero utilizzare beni e attrezzature della stessa a tale scopo; dovranno, inoltre, chiarire che le eventuali opinioni politiche espresse a terzi sono strettamente personali, non rappresentando di fatto l’orientamento della Fondazione.

Nei confronti di altre organizzazioni (es. sindacati, organizzazioni di categoria, territoriali ecc.) nessun dirigente, dipendente e 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.

Le attività di sponsorizzazione possono riguardare i temi sociali dell’ambiente, dello sport, dello spettacolo, dell’arte e della cultura. In ogni caso nella scelta delle proposte cui aderire la Fondazione presta particolare attenzione ad ogni possibile conflitto di interesse di ordine personale o aziendale.

**Rapporti con la collettività**

La Fondazione “Musica per Roma”, coerentemente con la sua mission, è consapevole dell’influenza che le sue attività producono sulla vita sociale e culturale della Collettività. La Fondazione si impegna, dunque, a massimizzare il valore fornito alla Collettività, mediante l’organizzazione di eventi di carattere musicale e culturale in linea con le istanze della società stessa in cui essa opera.

**Rapporti con i media**

La Fondazione “Musica per Roma”, riconoscendo ai media, un ruolo fondamentale nel processo di trasferimento delle informazioni, assicura che le comunicazioni verso l’esterno siano chiare, veritiere, corrette, non ambigue e conformi alle politiche e alla strategia aziendale.

La Fondazione si impegna a informare costantemente tutti gli stakeholder direttamente o indirettamente sulla propria attività.

Oltre alla pubblicazione regolare del bilancio e della relazione sulla gestione, la Fondazione si impegna a rendere pubbliche, con mezzi propri o attraverso i media, le informazioni utili alla comprensione delle attività svolte e dei possibili effetti per la collettività. Per la delicatezza del compito, l’attività di comunicazione è riservata alle funzioni aziendali interne preposte.

Analogamente è richiesto il preventivo accordo con le funzioni preposte per rappresentare le posizioni e l’attività della Fondazione “Musica per Roma” in qualsiasi forma ed occasione (conferenze, partecipazione a convegni ed altri pubblici interventi, redazione di articoli o altre pubblicazioni).

## *3.3 Criteri di condotta nella gestione delle informazioni*

I dipendenti e collaboratori devono salvaguardare il carattere riservato delle informazioni cui hanno avuto accesso nell’adempimento delle proprie attività lavorative, anche se tali informazioni non sono specificatamente classificate come riservate e non riguardano in modo specifico la Fondazione, ma fornitori, mercati e organismi pubblici, collegati con le attività della Fondazione “Musica per Roma”.

L’inottemperanza all’obbligo di riservatezza costituirà grave inadempimento se implica la divulgazione o se offre l’opportunità di divulgazione di informazioni riservate relative alle decisioni e alle attività della Fondazione.

Le informazioni dovranno essere mantenute riservate in conformità con le normative vigenti sino a quando non diverranno di dominio pubblico.

La circolazione interna delle informazioni è limitata ai soggetti portatori di un effettivo interesse aziendale a conoscerle e ad utilizzarle i quali si astengono dal parlarne senza motivo o in luoghi non appropriati, anche per evitare di incorrere in rivelazioni involontarie.

La divulgazione a terzi delle informazioni riservate e comunque ad uso interno richiede l’autorizzazione del Responsabile, nel rispetto delle procedure interne.

La salvaguardia del patrimonio sociale ricomprende la custodia e la protezione dei beni materiali ed intellettuali della Fondazione, nonché delle informazioni e dei dati, dei quali i dipendenti vengono a conoscenza per ragioni di ufficio.

Per l’importanza strategica di tali informazioni, è necessaria una loro corretta condivisione, che consenta la realizzazione degli obiettivi comuni alle diverse funzioni, nella consapevolezza che la diffusione non autorizzata, la manomissione, l’uso indebito o la perdita possono arrecare danni alla Fondazione.

La Fondazione “Musica per Roma” garantisce il trattamento dei dati personali e sensibili relativi ai propri dipendenti e ai terzi secondo i criteri previsti dalla normativa vigente in materia di privacy.

La tenuta delle scritture contabili avviene in coerenza con i principi di trasparenza, veridicità, completezza dell’informazione che guidano l’intera politica informativa della Fondazione “Musica per Roma”.

Le evidenze contabili della Fondazione “Musica per Roma” devono essere basate su informazioni precise, esaurienti e verificabili.

Ogni scrittura nei libri contabili deve riflettere la natura dell’operazione, rappresentarne la sostanza e deve essere basata su una adeguata documentazione di supporto in modo da consentire:

- l’agevole registrazione contabile;
- l’individuazione dei diversi livelli di responsabilità;
- l’accurata ricostruzione dell’operazione. (Il Collegio dei Revisori dei Conti ha libero accesso ai dati, alla documentazione ed alle informazioni utili per lo svolgimento delle attività di controllo di loro competenza).

Tutti i dipendenti sono tenuti a prestare la propria piena collaborazione a tale scopo.

## 4. APPLICAZIONE DEL CODICE ETICO

La Fondazione “Musica per Roma” ha costituito al proprio interno l’Organismo di Vigilanza, avente il compito di vigilare sull’attuazione e sul rispetto del presente Codice Etico e sui modelli di organizzazione, gestione e controllo - di cui al D.Lgs. 231/2001 attuati coerentemente con il Codice stesso. Ciascuna funzione aziendale è comunque responsabile dell’applicazione del Codice nell’ambito delle mansioni di propria competenza.

In particolare, l’Organismo di Vigilanza ha la responsabilità di:

- esprimere pareri indipendenti riguardo alle problematiche di natura etica che potrebbero insorgere nell’ambito delle decisioni aziendali e delle presunte violazioni del Codice Etico;
- verificare l’applicazione del Codice Etico attraverso un’opportuna attività di monitoraggio;
- monitorare le iniziative per la diffusione e comprensione del Codice Etico.

La Fondazione “Musica per Roma”, mediante la predisposizione di un programma delle attività di comunicazione, provvede ad informare tutti i dipendenti e i collaboratori esterni sulle disposizioni e sulle modalità di applicazione del Codice Etico, raccomandandone l’osservanza. In particolare, provvede alla diffusione del Codice presso tali soggetti, all’interpretazione e al chiarimento dei principi e delle disposizioni in esso contenute, alla verifica dell’effettiva osservanza del Codice, all’aggiornamento delle disposizioni con riguardo alle esigenze che si manifestano al variare del contesto e dell’ambiente di riferimento (es. struttura aziendale, settore, mercato).