



FEDERAZIONE ITALIANA GIUOCO HANDBALL

Sede Legale: Stadio Olimpico (Curva Nord) - 00135 Roma
Partita IVA. 01381521002 - C.F. 05263360587

CODICE ETICO

Approvazione:	<i>Commissario Straordinario</i>	Delibera n. 90 del 10 giugno 2024
---------------	----------------------------------	-----------------------------------

Sommario

PREMESSA.....	3
1. PRINCIPI GENERALI.....	3
2. FINALITÀ.....	6
3. CANONI DI COMPORTAMENTO E TUTELA DEI LAVORATORI.....	7
4. TUTELA DELL’AMBIENTE E DEI LUOGHI DI LAVORO.....	9
5. BENI DELLA FEDERAZIONE E TUTELA DEL PATRIMONIO.....	10
6. RAPPORTI CON CLIENTI, FORNITORI E TERZI.....	11
7. RAPPORTI CON ISTITUZIONI E PUBBLICA AMMINISTRAZIONE, ENTI, ASSOCIAZIONI, ORGANIZZAZIONI POLITICHE E SINDACALI.....	14
8. CORRETTEZZA CONTABILE.....	16
9. PROCEDURE E PRASSI OPERATIVE.....	17
10. CONTROLLO INTERNO E VIOLAZIONI DEL CODICE ETICO.....	17
11. PRIVACY.....	18
12. DIFFUSIONE.....	19
13. VIGENZA.....	19

PREMESSA

La Federazione Italiana Giuoco Handball (di seguito anche “Federazione” o “FIGH”) ha ritenuto opportuno adottare il presente Codice Etico al fine di definire con chiarezza i valori e le responsabilità che riconosce, accetta, condivide e assume.

Il Codice Etico comprende le linee di condotta alle quali si dovranno ispirare e attenere consiglieri federali, manager, dipendenti, consulenti, partner, fornitori e tutti gli stakeholder che abbiano rapporti istituzionali con la Federazione.

Il presente Codice integra il quadro di regole che disciplinano la FIGH, recependo anche le indicazioni presenti nel D.Lgs. 231/2001; essendo adottato in via di autoregolamentazione, esso è modificabile e aggiornabile in ogni tempo. Non si sostituisce né si sovrappone alle leggi e ad altri fonti normative esterne e interne, ma integra e rafforza i principi contenuti in tali fonti con specifico riferimento al profilo etico dei comportamenti federali. Costituisce, dunque, uno strumento di sensibilizzazione e indirizzo etico-comportamentale, in quanto definisce i valori di riferimento e disciplina le condotte rilevanti di coloro che operano a servizio della Federazione.

Le indicazioni contenute nel presente documento sono conformi alle Linee guida per la prevenzione e il contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione emanate dalla FIGH il 31 agosto 2023.

La FIGH si impegna a promuovere la conoscenza del presente Codice Etico da parte del proprio personale dipendente e degli altri interlocutori, auspicandone, da un lato, la spontanea condivisione, adesione e diffusione ed esigendone, dall’altro, l’osservanza e l’applicazione. La FIGH si impegna, dunque, a vigilare con attenzione sulla sua osservanza, predisponendo adeguati strumenti e procedure di informazione, prevenzione e controllo e assicurando la trasparenza delle operazioni e dei comportamenti posti in essere, intervenendo, se del caso, con azioni correttive.

Il Codice è portato a conoscenza di tutti coloro con i quali la FIGH intrattiene relazioni.

Al fine di garantire l’osservanza e l’efficacia del Codice, la Federazione assegna all’Organismo di Vigilanza istituito ai sensi del D.Lgs. 231/2001 il compito di monitorarne l’attuazione (si veda il § 10).

1. PRINCIPI GENERALI

L’osservanza della legge, dei regolamenti, delle disposizioni statutarie, dei codici di autodisciplina, l’integrità etica e la correttezza sono impegno costante e dovere di tutti i soggetti che operano all’interno della FIGH e caratterizzano i comportamenti di tutta la sua organizzazione.

La Federazione ha per questo avvertito l’esigenza di addivenire ad un’esaustiva e chiara formalizzazione dei principi a cui riconosce valore etico positivo, primario e assoluto e ispirare le proprie azioni in tal senso,

impegnandosi a garantire i valori, i principi etici e le condotte federali attraverso gli strumenti più efficaci e adeguati. Si tratta di principi che rappresentano i valori fondamentali cui i soggetti, tenuti al rispetto del Codice Etico, senza esclusione alcuna, devono attenersi nel perseguimento della *mission* della FIGH.

In particolare, i principi etici fondamentali adottati riguardano i valori e le aree di attività di seguito elencate:

- **LEGALITÀ**

La Federazione intende, nello svolgimento delle proprie attività, agire nel rispetto delle leggi e dei regolamenti nazionali ed europei, del Codice Etico e del modello di organizzazione, gestione e controllo adottati per le finalità di cui al D.Lgs. 231/2001, nonché del proprio Statuto, dei Regolamenti e delle procedure adottate, applicandoli con rettitudine ed equità, chiedendo ai destinatari del presente Codice Etico il rispetto delle prescrizioni previste e la tenuta di comportamenti che non pregiudichino l'affidabilità morale e professionale della FIGH. A tale scopo, non si potranno attuare forme di condizionamento alcuno che possano tendere ad influenzare le dichiarazioni da rendere alle Autorità di controllo e alle Autorità Giudiziarie.

In particolare, la FIGH riconosce e si impegna a rispettare i dieci principi della Global Compact, i valori più alti che le Nazioni Unite raccomandano, come sintesi dei più importanti documenti condivisi a livello internazionale in tema di diritti umani e dei lavoratori, di rispetto dell'ambiente e lotta alla corruzione.

- **CORRETTEZZA**

Tale principio implica l'impegno, da parte di tutti i destinatari, al rispetto, nell'adempimento delle proprie funzioni, dei diritti di ogni soggetto coinvolto nelle attività lavorative e professionali. I destinatari hanno l'obbligo di agire correttamente, anche al fine di evitare, con la massima cura, situazioni che generino o possano generare situazioni di conflitto di interessi. È, inoltre, da evitare ogni situazione attraverso la quale un dipendente, un amministratore o altro destinatario possa trarre un vantaggio e/o un profitto indebito, anche per interposta persona, da opportunità conosciute durante e in ragione dello svolgimento della propria attività.

- **IMPARZIALITÀ**

La Federazione ripudia ogni forma di xenofobia, di violenza e di discriminazione basati sul sesso, sulla religione, sulla nazionalità, sulle opinioni personali e politiche, sull'età, sulla salute e sulle condizioni economiche dei propri interlocutori. Sono tenuti in particolare considerazione il riconoscimento e la salvaguardia della dignità, della libertà e dell'uguaglianza degli esseri umani. Ciò si applica ad ogni aspetto delle decisioni della Federazione, incluso l'impiego delle proprie risorse umane e l'accesso ad assunzione, sviluppo, promozione, training, retribuzione.

- **ONESTÀ**

I destinatari non devono perseguire l'utile personale o della Federazione in violazione delle leggi e dei regolamenti vigenti, nonché delle disposizioni contenute nel presente Codice Etico.

- **INTEGRITÀ**

Tutti i destinatari sono tenuti ad improntare i propri comportamenti ai principi di buona fede, onestà, integrità morale, trasparenza, correttezza e imparzialità.

- **TRASPARENZA**

Il principio della trasparenza si fonda sulla veridicità, accuratezza e completezza dell'informazione. I dirigenti federali, i dipendenti e i collaboratori della Federazione si impegnano a fornire informazioni complete, corrette, adeguate e tempestive sia all'esterno (ad esempio la Pubblica Amministrazione) sia all'interno. Le informazioni sono rese in modo chiaro e semplice.

- **RISPETTO**

In termini di relazioni all'interno della Federazione, "rispetto" identifica in primo luogo la protezione dell'integrità fisica e morale del personale e la sua valorizzazione in quanto risorsa chiave di competitività e di successo. Verso l'esterno, invece, significa mantenere rapporti professionali con clienti e fornitori, evitando anche ogni forma di corruzione tra privati al fine di derivarne un vantaggio a causa del nocumento di terzi, ma anche ascoltare gli altri stakeholder – quali le Istituzioni territoriali, per esempio, o i media – come interlocutori da considerare, informare e coinvolgere. Significa, infine, operare in modo compatibile con l'ambiente circostante, nell'interesse di tutti.

- **TUTELA DELLA PRIVACY**

La FIGH si impegna a tutelare la privacy di tutti i soggetti con i quali opera, nel rispetto delle normative vigenti e delle procedure interne, al fine di evitare il trattamento di dati personali in assenza del consenso dell'interessato, nonché per finalità indeterminate o scopi illeciti.

- **VALORE DELLE RISORSE UMANE**

Le risorse umane sono riconosciute quale fattore fondamentale e irrinunciabile per lo sviluppo della Federazione. Quest'ultima riconosce, pertanto, la centralità delle risorse umane, alle quali viene richiesta professionalità, dedizione, lealtà, onestà e spirito di collaborazione. La Federazione tutela lo sviluppo professionale al fine di accrescere il patrimonio delle competenze dei propri dipendenti e collaboratori. La FIGH si impegna, altresì, a non favorire forme di clientelismo e nepotismo. Il personale è assunto esclusivamente sulla base di regolari contratti di lavoro, non essendo tollerata alcuna forma di lavoro irregolare. È ripudiata ogni sorta di corruzione, lavoro forzato o minorile.

La Federazione si impegna a garantire la tutela:

- della personalità individuale;
- della salute e della sicurezza sul lavoro;
- dell'ambiente, promuovendo il rispetto dell'ambiente, inteso come ripresa comune da salvaguardare a beneficio della collettività e delle generazioni future in un'ottica di sviluppo sostenibile;
- della trasparenza nelle transazioni commerciali, attraverso attività di comunicazione rispettose delle leggi, delle regole e delle pratiche di condotta professionale, e si attiene a principi di chiarezza, trasparenza, tempestività e accuratezza;
- della trasparenza nei rapporti con la collettività, gli enti locali e le istituzioni pubbliche, le associazioni, le organizzazioni sindacali e i partiti politici.

In tutte le sue attività, dunque, la FIGH si ispira alla tutela e alla promozione dei diritti umani, civili, politici, sociali, economici e culturali e perciò tutte le azioni, operazioni, transazioni e tutti i comportamenti tenuti nell'ambito dell'espletamento dell'attività della Federazione devono essere ispirati ai principi sopra elencati e attuati con la massima diligenza, collaborazione, equità, lealtà, onestà, rigore morale e professionale. La Federazione intende assicurarsi che gli organi federali, i dipendenti nonché tutti coloro che agiscono per suo conto operino sempre nel rispetto della legalità e, pertanto, non commettano fattispecie di reato che possano comportare l'applicazione di una delle sanzioni pecuniarie e/o interdittive che il D.Lgs. 231/2001 prevede nel caso in cui tali reati siano posti in essere a vantaggio o nell'interesse della Federazione stessa.

In nessun modo la convinzione di agire a vantaggio o nell'interesse della FIGH e il mantenimento di comportamenti contrari alla legislazione vigente, al presente Codice Etico o alle normative, possono giustificare, nemmeno in parte, l'adozione di comportamenti in contrasto con i principi e i contenuti del presente Codice Etico.

2. FINALITÀ

Il Codice Etico è l'insieme dei valori, dei principi e delle regole di condotta a cui devono ispirarsi tutti coloro che operano, collaborano e agiscono per o con la Federazione nella conduzione degli affari e nello svolgimento dell'attività istituzionale, sia all'interno che all'esterno del perimetro dei luoghi di lavoro. Esso ha come obiettivo principale quello di orientare e uniformare i comportamenti di tutti i soggetti, ad ogni livello, nell'ambito dell'espletamento delle funzioni di propria competenza e responsabilità, sia nei rapporti interni alla Federazione che in quelli esterni, nel rispetto dei principi generali dei principi superiori di trasparenza, buona fede, correttezza, onestà e imparzialità.

Oltre ad avere una funzione preventiva (codifica dei principi etici di riferimento e delle regole di comportamento), tale Codice ha anche funzioni:

- **cognitive**, in quanto 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**, in quanto esplicita i doveri e le responsabilità della Federazione nei confronti degli interlocutori, affinché questi ultimi possano ritrovare in esso un riconoscimento delle loro aspettative;
- **di incentivo**, in quanto, imponendo l'osservanza dei principi e delle regole in esso contenute, contribuisce allo sviluppo di una coscienza etica e rafforza la reputazione della FIGH e il rapporto di fiducia con gli stakeholder.

Il Codice Etico non può e non intende descrivere in maniera esaustiva specifici comportamenti che devono essere adottati di fronte ad ogni situazione che si dovesse verificare, essendo piuttosto finalizzato ad enunciare una serie di principi e indirizzi generali a cui dovranno attenersi i destinatari del medesimo nello svolgimento delle proprie mansioni.

Pertanto, in assenza di una disposizione contenente specifiche regole di condotta, ciascuno ha il dovere di operare e far operare i propri collaboratori e interlocutori con modalità che si ispirino ai più elevati standard di comportamento nel rispetto dei principi indicati dal Codice Etico e delle norme di legge vigenti.

3. CANONI DI COMPORTAMENTO E TUTELA DEI LAVORATORI

Le risorse umane costituiscono l'elemento centrale su cui la FIGH si basa per il perseguimento dei propri obiettivi. Il rispetto della persona e del suo sviluppo professionale è considerato un valore preminente, unitamente al complesso delle capacità relazionali, intellettive, organizzative e tecniche di ogni dipendente. I dipendenti, oltre ad adempiere i doveri generali di lealtà, correttezza, esecuzione del contratto di lavoro secondo buona fede, devono astenersi dallo svolgere attività in concorrenza con quelle della Federazione, rispettare i regolamenti interni e attenersi ai precetti del Codice, la cui osservanza è richiesta anche ai sensi e per gli effetti di cui alle norme vigenti.

Le assunzioni avvengono con regolare contratto di lavoro nel pieno rispetto delle leggi, favorendo l'inserimento nell'ambiente di lavoro e la ricerca e la selezione del personale deve essere effettuata unicamente in base a criteri di oggettività e trasparenza, in presenza dei requisiti professionali, comportamentali e attitudinali previsti in relazione alla posizione da ricoprire, in modo da garantire pari opportunità ed evitando qualsiasi forma di favoritismo o discriminazione.

La Federazione tutela il valore delle risorse umane e promuove la creazione, tra i dipendenti, di rapporti improntati a valori di civile convivenza che si svolgano nel rispetto dei diritti e della libertà delle persone,

nonché dei principi fondamentali che affermano la pari dignità sociale senza discriminazioni per ragioni di nazionalità, lingua, sesso, razza, credo religioso, appartenenza politica e sindacale, condizioni fisiche o psichiche. I destinatari devono dunque, nello svolgimento delle proprie funzioni, favorire un ambiente di lavoro privo di pregiudizi, nel rispetto della personalità dei lavoratori e, in tal senso, collaborano attivamente per mantenere un clima interno che garantisca il rispetto della dignità di ciascuno.

Nel rispetto del quadro normativo e degli orientamenti volti a rendere l'ambiente di lavoro sano e sicuro, la Federazione proibisce ogni forma di molestia (psicologica, fisica, sessuale) o atteggiamenti intimidatori e/o ostili nelle relazioni di lavoro interne o esterne. In particolare, non sono tollerati abuso di alcool, uso di sostanze stupefacenti, molestie sessuali e azioni discriminatorie di alcun tipo.

La Federazione tutela e promuove la salute psicofisica di tutti i dipendenti e i collaboratori di qualsiasi livello nell'ambito della Federazione. A tale riguardo non sono consentiti comportamenti non etici e in particolare comportamenti che possano cagionare un danno alla salute dei dipendenti e dei collaboratori. L'organizzazione del lavoro, in quanto elemento fondamentale dell'ambiente di lavoro, sarà pertanto volta ad evitare qualsiasi situazione di costrizione organizzativa e/o violenza psicologica, in accordo alle normative vigenti.

I rapporti tra i dipendenti, a prescindere dai livelli di responsabilità, si svolgono con lealtà, correttezza e rispetto, fermi restando i ruoli e le diverse funzioni svolte all'interno della FIGH.

Ciascun responsabile di ufficio esercita i poteri connessi alla propria posizione con obiettività ed equilibrio, curando la crescita professionale dei propri collaboratori e il miglioramento delle condizioni di lavoro. Ciascun dipendente è tenuto ad assumere un comportamento collaborativo e ad assolvere ai propri compiti con responsabilità, efficienza e diligenza.

Pratiche di corruzione, favori illegittimi, comportamenti collusivi, sollecitazioni dirette e/o attraverso terzi, vantaggi personali e di carriera per sé o per altri, sono vietati senza eccezione alcuna.

È necessario evitare situazioni ove i soggetti coinvolti nelle transazioni siano, o possano anche solo apparire, in conflitto di interesse con la FIGH. Il personale della Federazione è tenuto a darne tempestiva comunicazione al proprio superiore, il quale, secondo le modalità previste, informa l'Organismo di Vigilanza che ne valuta caso per caso l'effettiva esistenza. I soggetti apicali e tutto il personale devono astenersi, in ogni caso, dal partecipare ad attività o decisioni che possano determinare il conflitto di interessi, fornendo, ai propri superiori, ogni informazione richiesta.

È in ogni caso proibito corrispondere e offrire, direttamente o indirettamente, pagamenti, benefici materiali e altri vantaggi di qualsiasi entità a terzi, a pubblici ufficiali e dipendenti pubblici o privati, per influenzare o compensare un atto del loro ufficio.

Non è ammessa alcuna forma di regalia eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia o

comunque rivolta ad acquisire trattamenti di favore; atti di cortesia commerciale, come omaggi o forme di ospitalità, sono consentiti esclusivamente se di modico valore e comunque tali 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. Essi dovranno comunque essere comunicati all'Organismo di Vigilanza.

In materia di retribuzioni e benefit riconosciuti ai dipendenti, sono soddisfatti i requisiti stabiliti dalle leggi vigenti. In relazione all'orario lavorativo e al congedo retribuito, la Federazione si attiene alla legislazione locale e alle pratiche del Paese in cui opera.

4. TUTELA DELL'AMBIENTE E DEI LUOGHI DI LAVORO

Basandosi sui principi enunciati dall'art. 41 della Costituzione, la Federazione considera il proprio contributo allo sviluppo del territorio non solo dal punto di vista della creazione di ricchezza, ma anche sotto il profilo della sua sostenibilità ambientale e sociale, ovvero della riduzione delle disuguaglianze ingiustificate, della crescita della coesione, nonché della prevenzione e riduzione delle conseguenze ambientali negative della crescita materiale ed economica.

La FIGH considera l'ambiente e la natura valori fondamentali e patrimonio di tutti, da tutelare e difendere e per questo ritiene prioritario adottare atteggiamenti responsabili di salvaguardia dell'ambiente, sia per le comunità in cui opera sia per le generazioni future, in un'ottica di sostenibilità nel medio-lungo periodo.

La Federazione considera la tutela ambientale un fattore chiave da promuovere nell'approccio generale alle attività federali e infatti si impegna a migliorare continuamente la performance ambientale dei suoi processi e attività e a soddisfare tutti i principali requisiti legislativi e regolamentari in materia.

I destinatari del Codice si impegnano a contribuire al processo di protezione dell'ambiente. In particolare, tutti i soggetti coinvolti nei processi federali prestano la massima attenzione all'applicazione e al rispetto delle normative direttamente e/o indirettamente collegate alla protezione dell'ambiente e alla corretta gestione dei rifiuti.

La Federazione si assicura che il personale adotti tutte le misure di sicurezza richieste dall'evoluzione tecnologica e si adoperi affinché venga garantita l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro.

Inoltre, il personale della FIGH è tenuto ad osservare le disposizioni in materia di salute, sicurezza e ambiente, nonché quelle che regolano l'accesso e il comportamento nel luogo di lavoro, contribuendo attivamente al mantenimento di uno standard ottimale di sicurezza aziendale, astenendosi da comportamenti illeciti o comunque pericolosi e segnalando al proprio superiore eventuali attività svolte da

terzi ai danni del patrimonio o delle risorse umane della Federazione.

Per questo, oltre a quanto previsto dalla Legge, il Codice stabilisce regole e procedure per la salvaguardia della sicurezza e della salubrità dell'ambiente di lavoro al fine di prevenire, evitare o minimizzare incidenti ed eventuali eventi dannosi. Come diretta conseguenza di quanto sopra esposto, la FIGH si impegna:

- a mantenere un elevato livello di efficienza e di funzionalità della struttura aziendale;
- a diffondere e consolidare una cultura inerente a salute, sicurezza e ambiente in conformità a quanto previsto dalla normativa vigente con particolare attenzione a sviluppare la consapevolezza dei rischi da parte dei lavoratori, promuovendo attivamente campagne di sensibilizzazione del personale, a curare l'ambiente di lavoro e il benessere di tutti coloro che prestano la propria attività lavorativa, a qualunque titolo, a favore dell'azienda;
- a prevenire ogni comportamento colposo o doloso che potrebbe provocare danni diretti o indiretti alle risorse materiali e immateriali della Federazione e/o ai soggetti che vi operano.

È fatto divieto a ciascun destinatario del presente Codice di:

- 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.

La Federazione sanziona eventuali violazioni di tali divieti e si impegna altresì a far rispettare, anche con un adeguato sistema sanzionatorio, il divieto di fumare nei luoghi di lavoro.

5. BENI DELLA FEDERAZIONE E TUTELA DEL PATRIMONIO

Tutti i destinatari del presente Codice Etico sono tenuti a usare e custodire con cura i beni di cui dispongono per ragioni di ufficio.

I medesimi sono direttamente e personalmente responsabili della protezione e dell'utilizzo legittimo dei beni e delle risorse affidate per lo svolgimento delle proprie funzioni, non essendo ammesso l'uso difforme dei beni e delle risorse di proprietà della Federazione. Nel rispetto delle leggi vigenti, la FIGH adotta le misure necessarie al fine di impedire utilizzi distorti degli stessi.

In particolare, i destinatari del presente Codice Etico devono utilizzare i beni materiali e immateriali della FIGH messi a loro disposizione:

- con il massimo scrupolo e in modo proprio, anche al fine di evitare danni a cose o a persone;
- esclusivamente per scopi connessi e strumentali all'esercizio dell'attività lavorativa;
- evitando, per quanto possibile, sprechi, manomissioni od impieghi che possano comprometterne lo stato di efficienza o accelerarne il normale deterioramento.

La Federazione si impegna a rispettare (e vincola i destinatari del presente Codice Etico a rispettare) la proprietà intellettuale di tutti i soggetti terzi che dovessero intrattenere rapporti con la medesima.

L'utilizzo dei segni distintivi di proprietà della FIGH è consentito senza preventiva autorizzazione ai soli Organi Territoriali della FIGH, agli affiliati e agli aderenti, nell'ambito delle attività autorizzate e riconosciute dalla Federazione stessa. L'utilizzo da parte di altri soggetti è subordinato a preventivi e formali atti autorizzativi della FIGH. La mancata osservanza di tali disposizioni costituisce, per i tesserati e gli affiliati, violazione disciplinare.

6. RAPPORTI CON CLIENTI, FORNITORI E TERZI

La Federazione, nello svolgimento della propria attività, si avvale di clienti e fornitori che operano in conformità della normativa vigente e delle regole previste nel presente Codice Etico; anche il Personale della FIGH, nell'intrattenere rapporti d'affari con clienti e fornitori, deve adottare un comportamento conforme ai principi richiamati nello stesso.

In questi tipi di rapporti e relazioni commerciali non sono ammessi comportamenti che possano arrecare pregiudizio o danno, anche indiretti, all'azienda, oppure favoritismi volti ad avvantaggiare un soggetto rispetto ad altri o sollecitazioni dirette ad acquisire vantaggi personali e/o di carriera, per sé o per altri, contrari alla normativa vigente o alle disposizioni contenute nel presente Codice.

Clients

Lo stile di comportamento della Federazione nei confronti dei clienti è improntato alla disponibilità, al rispetto e alla cortesia, nell'ottica di un rapporto collaborativo e di elevata professionalità che tenga conto delle reali esigenze di entrambe le parti.

La FIGH persegue la propria missione attraverso l'offerta di prodotti e servizi di qualità, a condizioni competitive e nel rispetto di tutte le norme poste a tutela della leale concorrenza.

La Federazione si impegna a adottare pratiche responsabili e a rispettare sempre gli interessi del cliente attraverso:

- modalità di servizio che assicurino ad ogni cliente livelli di relazione adeguati al valore del rapporto e alla complessità delle esigenze da soddisfare;
- servizi di cui il cliente possa valutare l'effettiva rispondenza alle proprie esigenze, con proposte commerciali trasparenti e confrontabili, basate su informazioni precontrattuali e clausole contrattuali complete, chiare e comprensibili, che favoriscano la piena consapevolezza degli accordi sottoscritti;
- l'adozione, nel rispetto dei dettami normativi, delle misure necessarie per identificare e gestire eventuali conflitti di interesse, fornendo in proposito adeguata informativa;

- l'astensione da qualsiasi pratica commerciale scorretta o comunque non pienamente rispondente alla qualità dei prodotti e servizi offerti;
- la gestione dei reclami come opportunità di miglioramento, perseguendone la soluzione sostanziale e non solo formale e ricercando elementi di convergenza con il cliente per ripristinare un rapporto di reciproca soddisfazione.

Nella partecipazione (eventuale) a gare pubbliche di appalto, FIGH valuta attentamente la congruità e l'eseguibilità delle prestazioni richieste, con particolare riguardo alle condizioni tecniche ed economiche, alla sicurezza e agli aspetti ambientali, facendo rilevare, ove possibile, tempestivamente, le eventuali anomalie.

Fornitori

Il rapporto della Federazione con i fornitori si basa sull'uniformità di trattamento.

La selezione dei fornitori e la formulazione delle condizioni di acquisto di beni e servizi sono dettate da valori e parametri di concorrenza, obiettività, correttezza, imparzialità, equità, prezzo, qualità del bene e del servizio reso, garanzie di assistenza e, in ultimo, da un'accurata e precisa valutazione dell'offerta.

Nella formulazione dei contratti, la Federazione si impegna a specificare in modo chiaro e comprensibile al contraente i comportamenti da tenere in tutte le circostanze previste e a rispettare i patti e gli impegni contrattuali, inclusi i termini di pagamento, a fronte dell'esecuzione degli incarichi e dei lavori nei modi stabiliti dalle parti.

In nessun caso sono ammesse, da parte dei fornitori, pressioni indebite, tali da minare la fiducia che il mercato ripone nei confronti della FIGH in merito alla trasparenza al rigore nell'applicazione della legge e delle procedure federali.

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.

Nella scelta dei fornitori la FIGH garantisce il rispetto del principio generale di rotazione, pur preservando la valorizzazione dei rapporti con i fornitori che garantiscono qualità e correttezza nei rapporti con la Federazione. In ogni caso, tutti i fornitori devono esibire idonea evidenza di conformità alla legislazione vigente per quanto di competenza, soprattutto in tema di diritto del lavoro, contribuzioni, sicurezza sul lavoro, ambiente.

Riguardo agli standard di sicurezza sul lavoro, la Federazione si impegna per quanto possibile a un'esauritiva presentazione dei rischi connessi con la realizzazione di lavori per conto della stessa e delle relative misure preventive, per come stabilito dalla legislazione vigente in materia.

Con eventuali fornitori di Paesi definiti a “rischio” da organizzazioni riconosciute, vengono introdotte clausole contrattuali che prevedono, al minimo, un’autocertificazione da parte del fornitore dell’adesione a specifici obblighi sociali (ad esempio, misure che garantiscono ai lavoratori il rispetto dei diritti fondamentali, i principi di parità di trattamento e di non discriminazione, la tutela del lavoro minorile, il non sostegno del terrorismo) e la possibilità di avvalersi di azioni di controllo presso le unità produttive o le sedi operative dell’impresa fornitrice.

La Federazione intrattiene rapporti solo con soggetti che esercitano attività lecite, finanziate con capitali di provenienza legittima. A tal fine effettua, per quanto possibile, un controllo preventivo attraverso la richiesta – anche al di là degli obblighi di legge – di apposite certificazioni e dichiarazioni antimafia e antiriciclaggio.

Nell’ipotesi in cui il fornitore adotti comportamenti non in linea con i principi generali del presente Codice, allo stesso possono anche essere precluse eventuali altre occasioni di collaborazione con la Federazione. Ai fini della massima trasparenza ed efficienza etica del processo di acquisto, la FIGH osserva scrupolosamente le procedure interne di acquisto, che prevedono, tra l’altro, i seguenti criteri di operatività:

- valutazione dell’opportunità di rotazione delle persone preposte agli acquisti;
- limitazione dei casi in cui possa verificarsi una coincidenza di ruoli tra l’unità richiedente la fornitura e l’unità stipulante il contratto;
- tracciabilità delle scelte adottate;
- conservazione delle informazioni, nonché dei documenti ufficiali di gara e contrattuali per i periodi stabiliti dalle normative vigenti.

Ogni dipendente, in relazione alle proprie funzioni, avrà cura di:

- osservare scrupolosamente le procedure interne relative alla selezione e alla gestione dei rapporti con i collaboratori esterni, comunque denominati (collaboratori, consulenti, rappresentanti, agenti, ecc.);
- selezionare accuratamente persone e imprese qualificate, con ottima reputazione e caratterizzate da integrità morale ineccepibile;
- contattare tempestivamente il proprio diretto superiore in caso di eventuali violazioni del Codice Etico da parte di collaboratori della FIGH; qualora la segnalazione non dia esito, o il dipendente si senta a disagio nel rivolgersi al proprio diretto superiore per effettuare la segnalazione, il dipendente ne riferisce all’Organismo di Vigilanza;
- menzionare espressamente, in tutti i contratti di collaborazione, comunque denominati (collaborazione, consulenza, ecc.) l’obbligo di attenersi ai principi del Codice Etico, sanzionando

l'eventuale inosservanza di tali principi con la previsione della facoltà di risolvere il contratto;

- non accettare compensi, omaggi o trattamenti di favore di valore più che simbolico. Grava sul dipendente e sul collaboratore l'obbligo di informare il proprio referente delle offerte ricevute in tal senso;
- non 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 Federazione.

Comportamenti contrari al presente Codice possono essere considerati di grave inadempimento ai doveri di correttezza e buona fede nell'esecuzione del contratto, motivo di lesione del rapporto fiduciario; tali comportamenti legittimano la Federazione ad assumere provvedimenti che possono arrivare alla risoluzione del contratto e alla preclusione di ulteriori rapporti in via temporanea o definitiva, oltre al risarcimento degli eventuali danni subiti.

Terzi

Il modello organizzativo 231 e il Codice Etico si applicano anche ai terzi, ovvero a soggetti esterni alla Federazione che operano, direttamente o indirettamente, per il raggiungimento degli obiettivi di quest'ultima (a titolo esemplificativo e non esaustivo, procuratori, agenti, collaboratori a qualsiasi titolo, consulenti, fornitori, appaltatori e sub appaltatori, partner commerciali, ecc.). Tali soggetti, nei limiti delle rispettive competenze e responsabilità, sono obbligati al rispetto delle disposizioni del modello organizzativo 231 e del Codice Etico che ne è parte integrante e sostanziale, inclusi i principi etici di riferimento e le norme di comportamento dettate per il personale.

In assenza dell'impegno espresso a rispettare le norme del modello organizzativo 231 e del Codice Etico, la Federazione non concluderà e/o non proseguirà alcun rapporto con il soggetto terzo. A tal fine, è previsto l'inserimento, nelle lettere di incarico e/o negli accordi negoziali, di apposite clausole volte a confermare l'obbligo del terzo di conformarsi pienamente al Codice Etico, nonché a prevedere, in caso di violazione, la diffida al puntuale rispetto del modello organizzativo 231, ovvero l'applicazione di penali o, ancora, la risoluzione del rapporto contrattuale.

La Federazione si impegna a comunicare tempestivamente e nel modo più appropriato ogni informazione relativa a eventuali modifiche e variazioni nelle prestazioni delle attività.

7. RAPPORTI CON ISTITUZIONI E PUBBLICA AMMINISTRAZIONE, ENTI, ASSOCIAZIONI, ORGANIZZAZIONI POLITICHE E SINDACALI

In tutte le occasioni di interazione con le istituzioni pubbliche italiane o estere, associazioni, organizzazioni politiche e sindacali, la Federazione si impegna a mantenere un comportamento ispirato ai principi di

correttezza professionale, efficienza, imparzialità e indipendenza, nel rispetto della normativa vigente. Tali rapporti devono essere gestiti soltanto dalle funzioni e dai dipendenti a ciò delegati e devono essere condotti con trasparenza, garantendone la tracciabilità.

In particolare, le persone fisiche che, in ambito federale, intrattengono a qualsiasi titolo rapporti con la P.A., nonché gli altri soggetti esterni eventualmente coinvolti, devono operare osservando le indicazioni contenute nel modello organizzativo ex D.Lgs. 231/2001 adottato dalla Federazione.

Fatte salve le prerogative sindacali previste dalla normativa di legge e di contratto vigenti, ciascun destinatario è consapevole che l'eventuale coinvolgimento in attività politiche avviene su base personale, nel proprio tempo libero, a proprie spese, e in conformità alle leggi; i destinatari, inoltre, non possono utilizzare beni o attrezzature della Federazione a tale scopo e devono chiarire che eventuali opinioni pubbliche da loro espresse a terzi sono strettamente personali e non rappresentano l'opinione e l'orientamento della FIGH.

La Federazione si astiene da qualsiasi pressione diretta o indiretta su esponenti politici o sindacali attraverso i destinatari; inoltre, non eroga contributi diretti o indiretti a partiti, movimenti, comitati e organizzazioni, di carattere politico o sindacale, né ai loro rappresentanti.

I rapporti con le Autorità pubbliche di vigilanza sono improntati alla massima collaborazione, trasparenza e correttezza. La Federazione dà piena e scrupolosa attuazione agli adempimenti nei confronti delle predette Autorità e collabora attivamente nel corso delle attività ispettive.

È vietato ad ogni destinatario del presente Codice promettere e/o offrire a pubblici ufficiali, o a dipendenti in genere della Pubblica Amministrazione o di pubbliche istituzioni italiane od estere, pagamenti o beni per promuovere o favorire gli interessi della Federazione in sede di stipulazione di contratti ed erogazione di contributi, aggiudicazione e gestione delle autorizzazioni, attività ispettive e di controllo ovvero nell'ambito di procedure giudiziarie. Chiunque riceva indebite richieste o proposte di benefici da pubblici funzionari italiani o stranieri deve immediatamente sospendere ogni rapporto con essi e informare il proprio superiore gerarchico e l'Organismo di Vigilanza.

La FIGH non può trarre vantaggi derivanti da rapporti con la Pubblica Amministrazione, se non tramite la lecita costituzione di rapporti contrattuali, provvedimenti legittimi o erogazioni di qualsiasi natura conseguite debitamente e destinate alle finalità per cui sono concesse.

Nei rapporti con interlocutori appartenenti alla Pubblica Amministrazione è fatto inoltre divieto di:

- esaminare o proporre opportunità di impiego di dipendenti della Pubblica Amministrazione (o parenti e affini) e/o opportunità commerciali di qualsiasi altro genere che potrebbero avvantaggiarli;
- promettere o fornire la prestazione di consulenze;
- effettuare spese di rappresentanza ingiustificate e con finalità diverse dalla mera promozione

dell'immagine della Federazione;

- fornire o promettere di fornire, sollecitare od ottenere informazioni e/o documenti riservati o comunque tali da poter compromettere l'integrità o la reputazione di una o entrambe le parti;
- favorire, nei processi d'acquisto, fornitori e sub-fornitori in quanto indicati dai dipendenti stessi della Pubblica Amministrazione come condizione per lo svolgimento successivo delle attività (ad esempio, concessione di finanziamenti agevolati; concessione di licenze o esiti positivi di ispezioni, ecc.);
- esibire documenti falsi/dati falsi o alterati, sottrarre o omettere documenti, omettere informazioni dovute, al fine di orientare indebitamente a proprio favore le decisioni della Pubblica Amministrazione;
- tenere una condotta ingannevole, tale da indurre la Pubblica Amministrazione in errore nella valutazione tecnico/economica dei prodotti e servizi offerti/forniti, o influenzare indebitamente la decisione della Pubblica Amministrazione.

8. CORRETTEZZA CONTABILE

La Federazione adotta sistemi di contabilità coerenti, adeguati e rispettosi dei principi contabili delle leggi vigenti. L'attendibilità delle informazioni contabili si fonda sulla verità, accuratezza e completezza delle registrazioni operate in contabilità, secondo i principi contabili nazionali e internazionali.

Tutte le operazioni e transazioni della FIGH devono essere correttamente e tempestivamente rilevate e registrate nel sistema di contabilità federale e deve essere possibile verificare *ex post* il processo di decisione, autorizzazione e di svolgimento. Ogni operazione deve avere un adeguato supporto documentale al fine di poter procedere in qualsiasi momento all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione e individuino i soggetti che hanno autorizzato, effettuato, registrato e verificato l'operazione medesima. Le scritture contabili devono essere tenute in maniera accurata, completa e tempestiva nel rispetto delle procedure della Federazione in materia di contabilità, al fine di una fedele rappresentazione della situazione patrimoniale/finanziaria e dell'attività di gestione.

Nessun pagamento, nell'interesse e per conto della FIGH, può essere effettuato in mancanza di adeguata documentazione di supporto e formale autorizzazione.

Tutti i dipendenti e i collaboratori esterni coinvolti nelle scritture contabili sono tenuti a dare la massima collaborazione fornendo tempestivamente dati e informazioni completi, chiari e veritieri.

I bilanci e le comunicazioni sociali previsti dalla legge e dalla normativa speciale applicabile devono essere redatti con chiarezza e rappresentare in modo corretto e veritiero la situazione patrimoniale e finanziaria della Federazione. Quest'ultima persegue la correttezza, la trasparenza e la veridicità dei bilanci federali

come valori imprescindibili e cogenti che sono attuati anche attraverso le verifiche da parte del Collegio dei revisori. Tutti i soggetti che concorrono alla formazione del bilancio sono tenuti ad informare tempestivamente i propri responsabili dell'eventuale riscontro di omissioni, falsificazioni, trascuratezze della contabilità o della documentazione sulla quale si basano le risultanze dei bilanci federali, con adeguati canali comunicativi. La segnalazione deve essere effettuata anche all'Organismo di Vigilanza.

9. PROCEDURE E PRASSI OPERATIVE

Al fine di prevenire eventi pregiudizievoli e conseguenti potenziali impatti negativi sulla situazione federale, la FIGH si organizza prevedendo l'adozione di apposite procedure e/o prassi operative, ispirate dal presente Codice e predisposte secondo regole organizzative interne coerenti all'analisi preliminare del contesto interno.

Le procedure e/o le prassi operative consolidate vanno rispettate da parte di tutti coloro che, a qualunque titolo, intervengono nel processo operativo, nei termini e nelle modalità appositamente previsti e descritti dalle competenti funzioni. La loro corretta attuazione garantisce la possibilità di identificare i soggetti responsabili del processo di decisione, autorizzazione e svolgimento delle operazioni. A tal fine è necessario che le singole operazioni siano svolte da soggetti diversi nelle varie fasi. Le competenze di questi vengono definite all'interno dell'organizzazione, in modo da evitare che possano essere attribuiti poteri illimitati e/o eccessivi a singoli soggetti. Eventuali inosservanze delle procedure e/o delle prassi operative consolidate compromettono il rapporto fiduciario esistente tra la Federazione e i destinatari del presente Codice.

10. CONTROLLO INTERNO E VIOLAZIONI DEL CODICE ETICO

La Federazione ha costituito al proprio interno, ai sensi del D.Lgs. 231/2001, un Organismo di Vigilanza (OdV) che dovrà:

- promuovere la diffusione e la conoscenza del Codice Etico;
- monitorare l'applicazione del Codice Etico da parte dei soggetti interessati, accogliendo eventuali segnalazioni fornite dagli stakeholder interni ed esterni;
- relazionare periodicamente al Consiglio federale sui risultati dell'attività svolta, segnalando eventuali violazioni del Codice Etico;
- esprimere pareri in merito alla revisione delle politiche e procedure, allo scopo di garantirne la coerenza con il Codice Etico;
- proporre, ove necessario, la revisione del Codice Etico.

I consiglieri federali, i manager, i dipendenti, i consulenti, i partner, i fornitori, nonché gli Enti che a

qualunque titolo svolgono la propria attività a favore della FIGH, sono tenuti a conoscere le prescrizioni contenute nel Codice Etico e le norme di riferimento che regolano l'attività svolta nell'ambito delle proprie funzioni, derivanti dalla legge o da *policy* e procedure interne.

Essi devono altresì accettare in forma esplicita i propri impegni derivanti dal presente Codice Etico, nel momento di costituzione del rapporto di lavoro, di prima diffusione del Codice o di sue eventuali modifiche o integrazioni rilevanti.

In particolare, i dipendenti/collaboratori hanno l'obbligo di:

- astenersi da comportamenti contrari alle norme contenute nel Codice Etico;
- rivolgersi ai propri superiori, referenti e all'OdV, in caso di richiesta di chiarimenti sulle modalità di applicazione delle stesse;
- riferire tempestivamente all'OdV qualsiasi notizia, di diretta rilevazione o riportata da altri, in merito a possibili violazioni e qualsiasi richiesta di commettere violazioni gli sia stata rivolta;
- collaborare con le strutture deputate a verificare le possibili violazioni;
- informare adeguatamente ogni terza parte con la quale vengano in contatto nell'ambito dell'attività lavorativa circa l'esistenza del Codice Etico e gli impegni e obblighi imposti dallo stesso ai soggetti esterni;
- esigere il rispetto degli obblighi che riguardano direttamente la loro attività;
- adottare le opportune iniziative interne e, se di propria competenza, esterne in caso di mancato adempimento da parte di terzi dell'obbligo di conformarsi alle norme del Codice Etico.

La violazione delle norme del Codice costituisce inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro e illecito disciplinare, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro o di collaborazione. In caso di accertata violazione del Codice Etico – la cui osservanza costituisce parte essenziale delle obbligazioni contrattuali assunte dai dipendenti e/o collaboratori e/o dai soggetti che a qualunque titolo prestano la propria attività a favore della Federazione – sono adottati, per la tutela degli interessi della FIGH e compatibilmente con la normativa applicabile, i provvedimenti sanzionatori previsti nel sistema disciplinare che è parte integrante del modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Federazione.

11. PRIVACY

La FIGH si uniforma, attraverso l'adozione di apposite misure organizzative, alle prescrizioni in materia di protezione dei dati personali di cui al Regolamento (UE) 679/2016 – GDPR e al d.lgs. 196/2003 e ss.mm.ii. I destinatari del Codice Etico dovranno garantire la necessaria riservatezza di ogni informazione appresa in ragione delle proprie funzioni, che riguardi soggetti sia interni sia esterni alla Federazione.

Ogni informazione unita a qualsiasi altro materiale di cui i destinatari verranno a conoscenza o in possesso, in relazione al proprio rapporto di lavoro o professionale, è strettamente riservata e di proprietà esclusiva della Federazione.

12. DIFFUSIONE

La Federazione vuole che il proprio Codice Etico sia pienamente efficace e che il rispetto dei suoi contenuti diventi prassi consolidata da parte dei dipendenti e degli stakeholders.

A tal scopo la FIGH si impegna:

- a divulgare il Codice Etico presso gli stakeholders interni ed esterni con una tempestiva attività di comunicazione, che preveda differenti canali così da poter essere adatta alle caratteristiche di tutti gli interlocutori (consegna a tutti i collaboratori di una copia del Codice, sul sito web o sui documenti nei quali si ritenga necessario, o con altre iniziative mirate di informazione);
- in particolare, a garantire la comprensione del Codice etico e fornire i necessari chiarimenti a tutto il personale e ai collaboratori, per cui il Codice è da ritenersi parte integrante del rapporto di lavoro, attraverso un piano di formazione volto a favorire la conoscenza dei principi e delle norme ivi contenute e/o richiamate;
- a monitorare periodicamente il livello di rispetto del Codice, tenendo aggiornati gli stakeholder sul mantenimento degli impegni presi dal Codice.

Al fine di mantenere la dovuta coerenza e applicabilità su tutte le regole comportamentali esposte nel presente Codice Etico, la Federazione si impegna a:

- far adeguare periodicamente i contenuti dello stesso in relazione all'evoluzione normativa;
- svolgere le opportune verifiche in presenza di notizie di violazioni delle regole in esso contenute;
- applicare le sanzioni previste nel caso di accertata violazione;
- operare in modo costante affinché tutto il personale comprenda l'importanza di rispettare le regole ivi previste;
- programmare periodicamente incontri di formazione di tutto il management e del personale;
- diffondere il Codice Etico nell'ambito dell'intera organizzazione aziendale e delle parti terze che entrino in contatto con essa, attraverso le modalità disciplinate dal documento stesso.

13. VIGENZA

Il presente Codice Etico entra in vigore dalla data di adozione del SGRA deliberata dal Consiglio Federale e ha scadenza illimitata, fatta salva ogni esigenza di revisione che possa emergere dalle attività di riesame annuale. Qualunque sua variazione e/o integrazione non sostanziale dovrà essere approvata dal Consiglio Federale.

