

laborfonds

Fondo pensione. Zusatzrentenfonds.

Fondo pensione complementare per i lavoratori dipendenti
dai datori di lavoro operanti nel territorio del Trentino - Alto Adige
Iscritto all'albo dei fondi pensione con il numero 93

CODICE ETICO

In vigore dal 3 ottobre 2009

Ultimo aggiornamento approvato da parte del Consiglio di Amministrazione in data 27 luglio 2023

Partner di:



PARTE I – INTRODUZIONE

Premessa

Il Fondo pensione complementare per lavoratori dipendenti da datori di lavoro operanti nel territorio del Trentino - Alto Adige, in forma abbreviata "Fondo Pensione Laborfonds" (di seguito, per brevità, il "Fondo" o il "Fondo Pensione" o "Laborfonds"), è convinto che per il successo del Fondo stesso sia determinante la sua capacità di creare valore, attraverso una moderna *corporate governance*, un'efficiente gestione delle risorse finanziarie e una rigorosa funzione di *audit*. E proprio in considerazione della particolare natura economico-sociale del Fondo Pensione Laborfonds, quest'ultimo ha l'obbligo di investire le risorse - che riceve dai datori di lavoro e dai lavoratori - in attività virtuose, secondo i più moderni dettami della *social responsibility*.

Perciò, pur essendo consapevoli dei riflessi positivi che l'adozione di un Codice etico è in grado di avere, soprattutto in termini di immagine del Fondo, tale scelta non è stata operata al fine di inserire la stessa in un'abile operazione di *marketing*, quanto piuttosto per fornire, a coloro che vengono in qualsiasi modo in rapporto con il Fondo Pensione Laborfonds, una precisa descrizione della struttura, del modo di operare, dell'organizzazione e delle linee guida relative alla gestione patrimoniale dello stesso. Questo s'inserisce nel più ampio contesto di una trasparente e corretta informazione che il Consiglio di Amministrazione di Laborfonds ritiene suo preciso dovere di assolvere non solo nei confronti degli associati, ma anche di tutti coloro che costituiscono i naturali interlocutori del Fondo Pensione stesso, siano essi operatori economici, istituzioni pubbliche, persone fisiche o giuridiche.

Questo intento primario perseguito dal Consiglio di Amministrazione, il quale ha fortemente voluto l'adozione del presente Codice etico, consiste nell'espone i principi deontologici cui si ispira - dal giorno della sua costituzione - l'attività del Fondo pensione. Il Codice, infatti, individua i valori essenziali, gli *standard* di riferimento e le norme di condotta, fissando i principi cui devono essere orientati i comportamenti di coloro che operano nell'ambito e/o in nome del Fondo nei rapporti con gli associati, attuali o potenziali, collaboratori, fornitori, pubbliche autorità.

Alla base di questo documento si rinviene quindi un impegno a lungo termine che si affianca e dà fondamento etico alla missione di Laborfonds.

Siamo certi che i nostri *stakeholders*, presenti e futuri, sapranno apprezzare questi sforzi rivolti a sviluppare un Fondo pensione competitivo nei numeri e nella qualità.

1.0 Profilo storico di Laborfonds

Istituito nel 1999 attraverso l'accordo di 133 parti istitutive, costituite da associazioni di categoria dei datori di lavoro e di lavoratori, Laborfonds si caratterizza per essere un fondo pensione negoziale, intercategoriale e a base territoriale: esso è rivolto sia a lavoratori occupati nel settore pubblico sia a lavoratori del settore privato.

Laborfonds ha ottenuto il riconoscimento della personalità giuridica con Decreto ministeriale di data 14.06.2000 ed è iscritto all'Albo dei Fondi pensione tenuto dalla Covip con il numero d'ordine 93.

1.1 La sua attività

Lo scopo esclusivo di Laborfonds consiste nell'erogazione di trattamenti pensionistici complementari al sistema obbligatorio per tutti coloro che hanno aderito al Fondo pensione stesso. Per effetto dell'adesione volontaria da parte del lavoratore dipendente, Laborfonds riceve i contributi dei datori di lavoro e dei lavoratori, oltre al TFR, che sono allocati in uno dei quattro comparti del Fondo.

Difatti l'aderente è chiamato ad optare fra i diversi comparti, ossia una varietà di profili d'investimento, i quali si differenziano non solo per la diversa composizione, ma anche per le diverse aspettative di rendimento attese nonché per il diverso profilo di rischio. In tal modo, oltre a rispettare i vincoli normativi, si vuole offrire all'aderente la possibilità di orientare la propria scelta su linee rispondenti alle proprie caratteristiche personali.

Le somme di denaro versate da parte degli associati sono oggetto di gestione finanziaria da parte di gestori professionisti, selezionati per mezzo di un bando pubblico - ai sensi della vigente normativa - e secondo i criteri oggettivi, che verranno di seguito specificati.

1.2 La missione

Il Consiglio di Amministrazione di Laborfonds ha definito la propria missione nei seguenti termini:

- essere un Fondo pensione "a dimensione umana", in modo da offrire vicinanza, qualità e attenzione ad ogni aderente;

- migliorare la vita della collettività offrendo una pensione integrativa significativa, ossia caratterizzata da un elevato livello di copertura previdenziale;
- rispettare la consuetudine di mantenere un processo di ascolto e di dialogo con le parti istitutive del Fondo pensione;
- valorizzare le persone che prestano la loro attività all'interno del Fondo pensione.

I valori cui si ispira Laborfonds possono essere brevemente riassunti in tre parole chiave:

- vicinanza: all'aderente con empatia e al territorio, grazie ad una estesa accessibilità;
- lealtà: nei confronti di tutti, grazie ad un'attività svolta con chiarezza e trasparenza;
- dedizione: al lavoro svolto ogni giorno con passione e impegno.

1.3 La cooperazione con gli *stakeholder*

Laborfonds aspira a mantenere e sviluppare un rapporto di fiducia con i suoi *stakeholder* attuali e futuri, cioè con quelle categorie di individui, gruppi o istituzioni il cui apporto è richiesto per realizzare la missione o che hanno comunque un interesse in gioco al fine di realizzare gli obiettivi del Fondo.

Rientrano nel gruppo dei c.d. *stakeholders* tutti coloro che partecipano a realizzare il progetto Laborfonds, quali per esempio le associazioni di categoria dei datori di lavoro, le associazioni di categoria dei lavoratori nonché coloro che attivamente partecipano a realizzare la missione del Fondo.

Interpretando il termine in senso estensivo, sono considerati *stakeholders* anche tutti quei singoli o gruppi, comprese istituzioni e organizzazioni, i cui interessi sono influenzati dagli effetti diretti o indiretti delle attività del Fondo: rientrano in questa categoria, per esempio, la comunità locale nel cui ambito Laborfonds opera, le generazioni future di lavoratori, ecc.

1.4 Comportamenti non etici

Nella gestione delle risorse, i comportamenti non etici o addirittura scorretti compromettono il rapporto di fiducia fra Laborfonds e i suoi *stakeholder*.

Nei casi più gravi, che comportino l'applicazione di sanzioni, il Fondo provvederà ad avvalersi di adeguati strumenti giuridici per la tutela degli interessi lesi.

1.5 Valore della reputazione e dei doveri fiduciari

La buona reputazione è una risorsa immateriale indispensabile per il perseguimento della missione di Laborfonds.

La buona reputazione nei rapporti esterni favorisce non solo la fedeltà degli associati, ma anche nuove adesioni nonché l'attrazione di personale qualificato, la cui collaborazione risulta decisiva per il raggiungimento degli obiettivi del Fondo pensione.

Nei rapporti interni, essa contribuisce a prendere e attuare le decisioni senza frizioni e di organizzare il lavoro senza eccessivi controlli burocratici.

Poiché il Codice etico chiarisce la condotta di Laborfonds nei confronti degli *stakeholders* (doveri giuridico-fiduciari), si propone la sua effettiva osservanza come termine di paragone in base al quale valutare la reputazione dello stesso Fondo pensione.

1.6 Valore di reciprocità

L'ideale di riferimento, quando si è proceduto a redigere il presente Codice, è volto alla collaborazione fra le parti coinvolte, al fine di raggiungere un reciproco vantaggio. Ciò comporta che la condotta degli *stakeholders* debba essere ispirata a principi e a regole etiche analoghe a quelle di Laborfonds.

1.7 Validità, applicazione e destinatari

Il presente Codice etico si applica a Laborfonds ed è di conseguenza vincolante in ogni sua parte per tutti i suoi collaboratori, Amministratori, Sindaci, consulenti, controparti contrattuali e fornitori di servizi in genere (nel seguito, i "Destinatari").

Il Fondo adotta e diffonde il presente Codice etico, che si indirizza a tutti i soggetti che manterranno rapporti con il Fondo, i quali saranno tenuti, come detto, a sostenere una condotta in linea con i principi contenuti nel Codice.

Il Fondo si impegna a non iniziare o non proseguire alcun tipo di rapporto con chi non intenda allinearsi ai principi del presente Codice.

Il Codice ha validità in Italia. Tuttavia non si esclude che possa trovare applicazione anche all'estero, nel caso in cui verranno conferiti mandati ad esempio a gestori con sede all'estero, pur tenendo ben presente la diversità economica, sociale e culturale dei vari Paesi. Pertanto, nel caso in cui siano da sottoscrivere contratti con soggetti esteri, Laborfonds si farà parte attiva affinché le controparti stesse si rendano disponibili all'osservanza delle previsioni del Codice in argomento. Il Codice etico è pertanto costituito:

- dalle premesse;
- dai principi generali
- dalle regole di condotta nell'ambito dei rapporti esterni ed interni;
- dai meccanismi di attuazione;
- appendice di dettaglio ai fini delle previsioni del D.Lgs. 231/01.

PARTE II – PRINCIPI GENERALI

2.0 Imparzialità

Nelle decisioni che possono influire sulle relazioni con i suoi *stakeholders* – in particolare attinenti alle relazioni con l'Assemblea dei Delegati, alla gestione del personale, all'organizzazione del lavoro, alla selezione dei gestori e delle controparti in generale, ai rapporti con la comunità circostante e con le istituzioni che la rappresentano – Laborfonds evita ogni discriminazione fondata sull'età, sul sesso, sulla lingua e nazionalità, sulle opinioni politiche e credenze religiose dei suoi interlocutori.

2.1 Rispetto delle leggi e delle regole

Come scriveva lo scrittore Cervantes “L'onestà è la miglior politica”.

Nel dare attuazione a tale arguta frase, gli Amministratori, i dipendenti e tutti i collaboratori esterni del Fondo, quali Destinatari del presente Codice etico – nell'ambito delle rispettive competenze professionali – sono tenuti a rispettare le leggi, le discipline, i codici, i regolamenti nonché le procedure aziendali. In nessun caso il perseguimento dell'interesse del Fondo pensione può giustificare una condotta contraria ai principi di lealtà, trasparenza, correttezza, onestà e buona fede rispetto agli associati, ai *partner* commerciali e finanziari, nonché nei confronti delle Pubbliche Amministrazioni e degli altri soggetti od enti con i quali il Fondo entra in contatto nello svolgimento della propria attività.

Oltre che a regole codificate il Codice è ispirato al rispetto degli altri, al senso di equità, alla ricerca della coerenza, alla responsabilizzazione singola e di gruppo, al rispetto degli impegni, alla crescita personale e professionale e, in tal modo, contribuisce fortemente alla costruzione dell'immagine del Fondo, della cultura aziendale e del clima di lavoro.

Il rispetto delle regole etiche e della trasparenza nella conduzione degli affari costituisce una condizione necessaria, oltre che un vantaggio competitivo, per perseguire e raggiungere gli obiettivi del Fondo, di cui alle premesse, consistenti nella creazione e massimizzazione del valore per gli associati, per coloro che vi prestano attività lavorative, per la collettività nel suo complesso.

2.2 Conflitti d'interesse

I Destinatari, nell'espletamento delle proprie funzioni, devono evitare ogni situazione ed astenersi da ogni attività che possa contrapporre un interesse personale a quelli di Laborfonds o che possa, comunque, interferire ed intralciare la capacità di assumere, in modo imparziale ed obiettivo, decisioni nell'interesse del Fondo e dei suoi aderenti e beneficiari.

Nella conduzione di qualsiasi attività d'interesse per Laborfonds, devono essere evitate situazioni di conflitti d'interesse reali, apparenti o potenziali. Con l'espressione “situazioni in conflitto di interessi” s'intende, a titolo esemplificativo ma non esaustivo:

- il caso in cui uno dei Destinatari del presente Codice etico persegua un interesse in antitesi alla missione di Laborfonds;
- il caso in cui uno dei Destinatari sopraccitati persegua un interesse conforme alla missione di Laborfonds, ma dal quale possa trarre un beneficio patrimoniale o ideale per se stesso o per terzi;
- il caso in cui uno dei soggetti individuati versi in una situazione di conflitto fra il proprio personale interesse e quello del Fondo pensione;
- il caso in cui i rappresentanti dei gestori, delle società convenzionate in *outsourcing*, delle controparti in generale o delle istituzioni pubbliche agiscano in contrasto con i doveri fiduciari legati alla loro posizione, nell'intrattenere rapporti con Laborfonds.

Ogni situazione potenzialmente idonea a generare un conflitto di interessi, o comunque a pregiudicare la capacità del Destinatario di assumere decisioni nel migliore interesse del Fondo e dei suoi aderenti, deve essere immediatamente comunicata dal Destinatario al proprio superiore gerarchico (ad esempio, Dipendente o Collaboratore al proprio Responsabile).

Tali soggetti sono altresì tenuti ad astenersi dall'avvantaggiarsi personalmente di opportunità di affari di cui siano venuti a conoscenza nello svolgimento delle proprie funzioni.

In ogni caso, in materia, vengono rispettate le disposizioni normative vigenti, le procedure interne di Laborfonds contenute nel Manuale Operativo delle Procedure nonché le previsioni del Documento sulla politica di gestione dei conflitti di interessi, adottato dal Fondo ai sensi delle previsioni del D.M. 166/2014, e della Politica di esternalizzazione e scelta del fornitore.

2.3 Riservatezza

Tutti gli Amministratori, Sindaci, dipendenti, collaboratori esterni e parti terze devono osservare gli obblighi imposti dalla legge e dai regolamenti e, ciascuno per la propria posizione, è chiamato ad osservare le disposizioni particolari di cui al presente paragrafo.

In particolare Laborfonds garantisce la riservatezza delle informazioni in proprio possesso, secondo le norme vigenti, e si astiene dal ricercare e/o diffondere dati riservati, salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione, secondo quanto previsto dal Regolamento (UE) 2016/679.

Inoltre tutti dipendenti ed i collaboratori di Laborfonds sono tenuti a non divulgare o utilizzare in qualsiasi altro modo le informazioni riservate, acquisite in ragione del proprio rapporto, le quali devono essere utilizzate esclusivamente per scopi connessi con l'esercizio della propria funzione.

Allo scopo il Fondo adotta ogni misura utile per tutelare la sicurezza dei dati e dei relativi documenti.

Tutti gli organi amministrativi e aziendali competenti devono prestare la massima collaborazione nei confronti degli organismi di controllo che legittimamente chiedano loro informazioni e documentazione circa l'attività del Fondo.

L'eventuale diffusione di documenti di origine interna potrà essere effettuata secondo i criteri ed i limiti della regolamentazione in materia. Le comunicazioni e le informazioni comunque dirette al pubblico, in qualunque forma effettuate, devono essere riservate alle Funzioni a ciò espressamente preposte. Esse devono essere improntate ai principi di chiarezza, completezza e veridicità.

2.4 Valore dei collaboratori

I collaboratori sono un fattore indispensabile per il successo di Laborfonds.

Per questo motivo il Fondo pensione tutela e promuove il valore delle persone allo scopo di migliorare ed accrescere il patrimonio e la competitività delle competenze possedute da ciascuno di essi, mettendo a disposizione adeguati strumenti di formazione e di aggiornamento.

2.5 Integrità della persona

Laborfonds garantisce l'integrità fisica e morale dei suoi collaboratori, nonché le condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale ed ambienti di lavoro sicuri e salubri, in conformità alle disposizioni contenute nel D.Lgs. 81/2008 (Testo Unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro).

Non sono, inoltre, in alcun modo tollerate richieste o minacce, volte ad indurre le persone ad agire in dispregio della legge e/o del Codice etico oppure ad adottare comportamenti lesivi delle preferenze e delle convinzioni morali e personali di ciascuno.

2.6 Trasparenza e completezza dell'informazione

I collaboratori di Laborfonds sono tenuti a dare informazioni complete, chiare, precise e comprensibili, in modo che nell'impostare il rapporto con il Fondo pensione, gli aderenti e i potenziali aderenti siano posti nelle condizioni di prendere decisioni autonome e consapevoli degli interessi coinvolti, delle possibili alternative e delle conseguenze rilevanti sulla loro posizione individuale. Tali informazioni sono reperibili anche sul sito internet del Fondo (www.laborfonds.it). Le operazioni richieste ed effettuate dal Fondo hanno un'adeguata registrazione, consentendo perciò una verifica del processo di decisione, autorizzazione e di esecuzione. Inoltre ogni operazione risulta essere documentata in modo da consentire, in ogni momento, l'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione, oltre all'individuazione della persona che ha autorizzato, eseguito, registrato e verificato la stessa.

2.7 Esecuzione di incarichi e di convenzioni

Laborfonds, nel procedere a dare esecuzione ad incarichi, convenzioni o prestazioni, s'impegna a non sfruttare a proprio vantaggio condizioni d'ignoranza in cui possa versare la propria controparte. Gli incarichi e le convenzioni sono eseguiti attenendosi, al massimo grado possibile, a criteri di puntualità, di rispetto dei termini pattuiti e di precisione.

2.8 Concorrenza leale

Laborfonds riconosce la libera concorrenza, in un'economia di mercato, quale fattore decisivo di crescita e di costante miglioramento.

Il Fondo pensione intende tutelare il valore della concorrenza leale, astenendosi da comportamenti collusivi, predatori ed eventualmente connessi a situazioni di abuso della posizione dominante.

PARTE III – CRITERI DI CONDOTTA

Sezione I – Rapporti interni

3.0 Dipendenti e collaboratori – criteri di selezione del personale

La valutazione del personale da assumere è effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati rispetto a quelli attesi e alle esigenze del Fondo, nel rispetto delle pari opportunità per tutti i soggetti interessati, ferma restando la valutazione, da effettuare di volta in volta anche in relazione alla specifica figura professionale/ruolo/inquadramento, circa l'assenza/non rilevanza di situazioni di conflitto di interesse, anche potenziali, derivanti da rapporti di controllo, di partecipazione o relazione d'affari o altra situazione soggettiva con i soggetti coinvolti nel *network* operativo del Fondo (ad. es. gestori delle risorse, depositario, soggetti preposti alla fornitura di beni e/o servizi, ecc.) e/o controparti di questo e/o istituzioni pubbliche della Regione e/o delle Province in cui opera il Fondo, in ottemperanza all'art. 2.2 del presente Codice Etico. Le informazioni richieste sono strettamente collegate alla verifica della sfera privata e delle opinioni del candidato.

Chi esercita funzioni di ricerca del personale, nei limiti delle informazioni disponibili, adotta opportune misure per evitare favoritismi, nepotismi o forme di clientelismo, nelle fasi di selezione e di assunzione.

Il Fondo offre pari opportunità di crescita professionale, escludendo, anche in fase di selezione, arbitrarie discriminazioni, garantendo a tutti le medesime possibilità di carriera ed ispirando tutte le relazioni ai principi di equità, correttezza e lealtà, basati su criteri meritocratici funzionali alle esigenze del Fondo medesimo.

Non possono essere disconosciuti avanzamenti di carriera per il solo fatto di aver presentato segnalazioni, né per ragioni ideologiche, filosofiche, di razza, di genere, di etnia, di religione.

In alcun caso sin dalla fase di selezione che nella gestione del rapporto di lavoro sono tollerate discriminazioni che possano dipendere da motivi ideologici, di razza, di genere, filosofici, politici e/o religiosi.

3.1 Gestione del personale

Laborfonds evita qualsiasi forma di discriminazione nei confronti dei propri collaboratori. Nell'ambito dei processi e delle procedure interne, così come in fase di selezione e gestione del personale, le decisioni prese sono basate sulla corrispondenza fra profili attesi e posseduti dal collaboratore e/o su considerazioni di merito.

Il Fondo Pensione rifiuta qualsiasi azione che possa configurare abuso di autorità e più in generale che violi la dignità e l'integrità psico-fisica della persona.

L'accesso a ruoli e incarichi è stabilito in considerazione delle competenze e delle capacità. Inoltre compatibilmente con l'efficienza generale del lavoro sono favorite quelle flessibilità nell'organizzazione del lavoro che la gestione della genitorialità e in generale, l'essere "*caregiver*" nel senso più esteso del termine, possono comportare.

3.2 Organizzazione del lavoro

Nel caso di riorganizzazione del lavoro è salvaguardato il valore delle risorse umane prevedendo, ove necessario, azioni di formazione o di riqualificazione professionale che tengano conto delle capacità e delle legittime aspirazioni di ciascuno. Laborfonds si attiene ai seguenti criteri:

- gli oneri di riorganizzazione del lavoro devono essere distribuiti il più uniformemente possibile fra tutti i collaboratori, coerentemente con l'esercizio efficace ed efficiente dell'attività;
- in caso di eventi nuovi o imprevisti che devono essere esplicitati, il collaboratore può essere assegnato a incarichi diversi rispetto a quelli svolti in precedenza, avendo cura di salvaguardare le sue competenze professionali.

Il Fondo favorisce il contemperamento dei tempi di vita e di lavoro.

3.3 Sicurezza e salute

Lo scopo di Laborfonds è di preservare la sicurezza e la salute del proprio personale dipendente e dei collaboratori. Il Fondo garantisce un ambiente di lavoro conforme alle vigenti norme in materia mediante il monitoraggio, la gestione e la prevenzione dei rischi connessi allo svolgimento dell'attività professionale.

Laborfonds chiede ai propri collaboratori di mantenere un ambiente di lavoro rispettoso della sensibilità degli altri, prevenendo l'insorgere di situazioni di disagio.

3.4 Protezione dei dati personali e delle informazioni

Il Fondo rispetta le norme vigenti in materia di protezione dei dati personali, ritenendo che la tutela delle persone rispetto al trattamento delle informazioni che le riguardano sia un valore inderogabile. Allo scopo definisce ed attua adeguate politiche in materia di protezione dei dati personali, compresi l'attribuzione delle responsabilità, la sensibilizzazione e la formazione del personale che partecipa ai trattamenti e alle connesse attività di controllo.

Le persone autorizzate al trattamento sono tenute ad applicare le istruzioni ricevute e a mantenere riservate le informazioni apprese nell'esercizio delle proprie funzioni. Il dipendente deve osservare tale dovere di riservatezza anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro/collaborazione.

Ogni persona del Fondo è tenuta alla più rigorosa confidenzialità che deve essere mantenuta per tutti gli aspetti di cui venga a conoscenza nell'ambito del proprio lavoro.

3.5 Integrità e tutela della persona

Laborfonds si impegna a tutelare l'integrità fisica e morale garantendo il diritto a condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona. Per questo salvaguarda i lavoratori da atti di violenza psicologica e contrasta qualsiasi atteggiamento o comportamento lesivo o discriminatorio della persona, delle sue convinzioni e delle sue preferenze.

Il Fondo non tollera alcuna forma di lesione dei diritti fondamentali e della dignità delle persone fisiche.

3.6 Doveri dei collaboratori

Il collaboratore deve agire lealmente al fine di rispettare gli obblighi sottoscritti nel contratto di lavoro e quanto previsto dal Codice etico, assicurando le prestazioni richieste.

Il collaboratore è inoltre tenuto a:

- elaborare i propri documenti utilizzando un linguaggio chiaro, preciso, esaustivo, oggettivo, consentendo eventuali verifiche da parte di colleghi o responsabili;
- evitare situazioni di conflitto d'interesse;
- adoperare con diligenza i beni aziendali, utilizzando con scrupolo e parsimonia i beni a lui affidati ed evitare utilizzi impropri, che possano essere causa di danno di riduzione di efficienza e/o che siano in contrasto con l'interesse del Fondo pensione.

Per quanto riguarda le applicazioni informatiche, ogni collaboratore è tenuto a:

- non inviare messaggi di posta elettronica ingiuriosi o minatori, non ricorrere a linguaggio di basso livello e a non esprimere commenti inappropriati che possano recare offesa alla persona o recare danno all'immagine di Laborfonds;
- non navigare in siti internet con contenuti indecorosi, offensivi o penalmente illeciti.

Ad integrazione di quanto precede, i rapporti tra i dipendenti, prescindere dai livelli di responsabilità, si svolgono con lealtà, correttezza e rispetto, fermi restando i ruoli e le diverse funzioni. Ciascun responsabile esercita i poteri connessi alla propria posizione con obiettività ed equilibrio, curando la crescita professionale dei propri collaboratori ed il miglioramento delle condizioni di lavoro. Ciascun dipendente tiene un comportamento collaborativo, assolvendo ai propri compiti con responsabilità, efficienza e diligenza.

Tutti i dipendenti sono tenuti ad osservare le normative che fanno capo al contratto di lavoro applicato, alle leggi, ai codici di comportamento e alle normative interne del Fondo.

3.7 Sviluppo e formazione dei dipendenti

La formazione dei dipendenti rappresenta uno strumento essenziale allo sviluppo continuo delle conoscenze e capacità del patrimonio umano del Fondo.

La formazione viene prestata con la massima attenzione non solo alle esigenze aziendali ma anche al soddisfacimento delle aspettative e delle richieste di sviluppo individuale e professionale del personale.

Il piano di comunicazione/formazione dovrà prestare particolare enfasi alle modalità di segnalazione degli illeciti ed ai diritti e le protezioni riconosciute ai segnalanti.

Sezione II - Rapporti esterni

I rapporti con i terzi (associati, fornitori, collaboratori esterni, *partner*, ecc.) devono essere improntati, come già detto sopra, alla lealtà e correttezza. Laborfonds si astiene da pratiche che non siano consentite dalla legge, dagli usi commerciali o dai codici etici – se noti e condivisi – delle aziende e degli enti con cui ha rapporti.

Non è ammessa alcuna forma di regalo, donazione, favore o utilità di alcun genere che possa essere anche solo interpretata come eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia o comunque volta ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività collegabile a Laborfonds. Nello specifico, è vietata qualsiasi forma di dono che possa influenzare l'indipendenza di giudizio o indurre ad assicurare un qualsiasi vantaggio. Per dono s'intende qualsiasi forma di beneficio anche non immediatamente monetizzabile, ivi compresa per esempio la partecipazione gratuita a convegni, la promessa di un'offerta di lavoro, ecc.

Gli omaggi di Laborfonds si caratterizzano come volti esclusivamente a promuovere l'immagine del Fondo pensione. In ogni caso, i regali offerti, salvo quelli di modico valore, devono essere documentati in modo adeguato per consentire verifiche ed essere previamente autorizzati dal Direttore Generale. Ai fini della presente previsione, s'intendono di modico valore i regali, doni, gli omaggi, i servizi e i benefici il cui valore riferito ad anno e per ogni singolo *stakeholder* non sia superiore ad euro 100,00 (cento/00).

Qualora uno dei Destinatari del presente Codice riceva omaggi, o altra forma di beneficio, non direttamente ascrivibili a normali relazioni di cortesia, dovrà assumere ogni opportuna iniziativa al fine di rifiutare detto omaggio, o altra forma di beneficio, ed informarne il proprio superiore e l'Organismo di Vigilanza ai sensi del D.Lgs. 231/01. In ogni caso, i Destinatari non potranno: (i) ricevere alcuna forma di corrispettivo da parte di chiunque per l'esecuzione di un atto del proprio ufficio o contrario ai doveri d'ufficio; (ii) subire alcuna forma di condizionamento da parte di terzi estranei al Fondo per l'assunzione di decisioni e/o l'esecuzione di atti relativi alla propria attività lavorativa.

3.8 Fornitori e collaboratori esterni

Laborfonds sceglie i propri fornitori valutandone l'onorabilità, la correttezza e la lealtà nella conduzione degli affari, nonché il rispetto della normativa di settore, della normativa sulla salute e sicurezza dei lavoratori e l'assolvimento dell'intera normativa giuslavoristica. Le trattative sono condotte in modo da creare una solida base per relazioni reciprocamente convenienti e di lunga durata.

Il Fondo effettua comunque l'acquisto di beni e servizi sulla base di valutazioni obiettive, realizzate preferibilmente in forma comparativa, incentrate sulla competitività, utilità, prezzo, capacità di garantire un'efficace e continuativa assistenza, nel rispetto delle procedure interne del Fondo stesso, tenuto anche conto delle previsioni del Manuale Operativo delle Procedure, del Documento sulla politica di gestione dei conflitti di interessi adottato dal Fondo ai sensi del D.M. 166/2014 e della Politica di esternalizzazione e scelta del fornitore.

3.9 Stampa ed altri mezzi di comunicazione

Laborfonds riconosce il fondamentale ruolo svolto dai *mass media* verso il pubblico, in generale, e verso gli aderenti in particolare. A tale scopo s'impegna a collaborare pienamente con tutti gli organi di informazione, senza discriminazione, nel rispetto dei reciproci ruoli, in modo tale da rispondere con tempestività, completezza e trasparenza alle loro esigenze informative. In particolare:

- le comunicazioni di Laborfonds verso i suoi *stakeholders* anche attraverso i *mass media*, sono improntate al rispetto del diritto di informazione. In nessun caso è ammesso divulgare notizie o commenti falsi, tendenziosi o di carattere equivoco, in grado di ledere l'immagine del Fondo o comunque non documentabili sulla base di riscontri oggettivi;
- ogni attività di comunicazione rispetta le leggi, le regole e le pratiche di condotta professionale ed è realizzata con chiarezza, trasparenza e tempestività, salvaguardando fra le altre le informazioni *price sensitive*;
- è evitata ogni forma di pressione o di acquisizione di atteggiamenti di favore da parte dei mezzi di comunicazione;
- ogni comunicato stampa è pubblicato sul sito internet del Fondo pensione (www.laborfonds.it);
- il Fondo pensione cura la redazione di pubblicazioni d'interesse generale e il mantenimento del sito web che devono essere completi, efficaci e in linea con le aspettative degli aderenti.

Per garantire la correttezza e la completezza delle informazioni, i rapporti di Laborfonds con i *mass media* possono essere tenuti esclusivamente dalle funzioni aziendali preposte, oppure dai soggetti espressamente autorizzati. I rapporti, come detto in precedenza, sono svolti in coerenza con le strategie di comunicazione

deliberate da parte del Consiglio di Amministrazione del Fondo e comunque secondo criteri di condotta improntati a principi di trasparenza, correttezza e tempestività.

Senza specifica autorizzazione, i collaboratori devono astenersi dal rilasciare a rappresentanti della stampa e di altri mezzi di comunicazione ed a terzi informazioni di qualsivoglia natura relative al Fondo o comunque dal lasciar trapelare notizie riguardanti gli affari o l'organizzazione del Fondo.

Laborfonds può inoltre partecipare, mediante i propri referenti, a conferenze, seminari o tavole rotonde e acconsente a pubblicazioni tecnico scientifiche relative alla propria attività. Tale attività – salvo espressa autorizzazione del Consiglio di Amministrazione in ragione della rilevante particolarità dell'incarico - non potrà dare luogo a compensi aggiuntivi di qualsivoglia natura o provenienza per i dipendenti del Fondo.

3.10 Aderenti e parti istitutive

In relazione ai criteri e principi precedentemente esplicitati, al fine di garantire *standard* di qualità elevati nei confronti dei propri aderenti, il Fondo prevede la possibilità di esercizio, da parte di questi ultimi, di un controllo esercitabile anche tramite la trasmissione di reclami mediante la compilazione di moduli o schede *on-line*, debitamente evidenziata ed accessibile dal sito internet del Fondo pensione.

Attraverso la possibilità di trasmettere reclami, gli aderenti sono posti nelle condizioni di segnalare disservizi, malfunzionamenti e ritardi relativamente alle prestazioni fornite dal Fondo pensione, tenuto conto degli *standard* previsti dalla normativa di riferimento.

Laborfonds s'impegna a dare riscontro ai suggerimenti ed ai reclami trasmessi da parte degli associati e dei potenziali aderenti, avvalendosi di sistemi di comunicazione idonei e tempestivi.

In ogni caso è cura di Laborfonds informare gli aderenti del ricevimento della loro comunicazione e dei tempi necessari per le risposte, che devono comunque essere contenuti in tempi brevi, nel rispetto dei tempi previsti dalla normativa di settore.

Inoltre il Fondo coinvolge le parti istitutive nelle questioni più delicate e dà riscontro ai consigli e alle proposte provenienti dalle stesse.

3.11 Rapporti con associazioni portatrici di interessi

Laborfonds ritiene che il dialogo con le associazioni di categoria sia di strategica importanza per lo sviluppo della propria missione.

Per questo motivo instaura un canale privilegiato di comunicazione con i propri *stakeholder*, allo scopo di cooperare nel rispetto dei reciproci interessi. Perciò Laborfonds garantisce:

- risposta alle richieste d'informazioni e/o osservazioni da parte di tutte le associazioni;
- informazione e coinvolgimento – quando ciò sia possibile – sui temi che interessano specifiche classi di *stakeholder*, le più qualificate e rappresentative associazioni di categoria e/o le istituzioni interessate.

3.12 Istituzioni Pubbliche

I rapporti fra il Fondo pensione e le Istituzioni Pubbliche sono caratterizzate da correttezza, trasparenza, collaborazione e non ingerenza, imparzialità ed indipendenza, nel rispetto dei reciproci ruoli.

Per tale motivo i rapporti con le Istituzioni sono per lo più riconducibili a forme di comunicazione volte a valutare le implicazioni dell'attività legislativa e amministrativa nei confronti di Laborfonds e comunque a rendere nota la posizione del Fondo pensione in relazione a temi per esso rilevanti.

A tal fine Laborfonds s'impegna a:

- instaurare senza alcun tipo di discriminazione canali stabili di comunicazione con tutti i suoi interlocutori istituzionali a livello territoriale, nazionale ed eventualmente internazionale;
- rappresentare gli interessi e le posizioni del Fondo pensione in maniera trasparente, rigorosa e coerente, evitando atteggiamenti di natura collusiva.

Al fine di garantire la massima chiarezza nei rapporti con le Istituzioni, i contatti sono tenuti dai soggetti a ciò deputati dalla normativa interna al Fondo.

Il Fondo pensione rifiuta qualsiasi comportamento che possa essere interpretato come di natura collusiva o comunque capace di pregiudicare i suddetti principi.

In particolare le persone fisiche che, nell'ambito dell'organizzazione del Fondo, intrattengono a qualsiasi titolo rapporti con la Pubblica Amministrazione, nonché i collaboratori esterni, i *partner* ed ogni altro soggetto esterno, devono operare osservando le indicazioni contenute nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da parte del Fondo ai sensi delle previsioni del D.Lgs. 231/01 e ss.mm..

In ogni caso è fatto divieto di ricevere e/o indebitamente offrire o promettere a funzionari e/o impiegati pubblici o comunque ad incaricati di pubbliche funzioni, benefici, doni, utilità di qualsiasi genere, sia diretti che indiretti.

3.13 Rapporti economici con partiti, associazioni e organizzazioni sindacali

Come accennato in precedenza, Laborfonds non finanzia i partiti in Italia o all'estero in generale e nel Trentino-Alto Adige/Südtirol in particolare, loro rappresentanti o candidati, né effettua sponsorizzazioni di feste o congressi che abbiano quale esclusiva finalità la propaganda politica. Inoltre si astiene da qualsiasi forma di pressione diretta o indiretta ad esponenti politici.

Laborfonds non eroga contributi ad organizzazioni con le quali possa ravvisarsi un conflitto d'interesse quali ad esempio sindacati, associazioni dei datori di lavoro o altre associazioni.

3.14 Contributi e sponsorizzazioni

I contributi e le attività di sponsorizzazione che possono riguardare la cultura, i temi sociali, dello sport, dello spettacolo e dell'arte sono destinati solo ad eventi che offrano garanzie di qualità, che abbiano respiro nazionale o regionale ovvero siano diretti a coinvolgere un elevato numero di cittadini e per i quali Laborfonds possa collaborare alla relativa progettazione, in modo da garantirne l'originalità.

In ogni caso, nella scelta delle proposte cui aderire, il Fondo pensione presta attenzione ai conflitti d'interesse aziendali e/o personali e verifica che tali proposte non siano dirette a minare l'operatività del Fondo stesso e/o a pregiudicare il rispetto del presente Codice etico.

PARTE IV – MODALITÀ DI ATTUAZIONE

4.0 Applicazione e diffusione

Il Fondo si impegna a far conoscere il presente Codice etico a tutti i Destinatari. Allo scopo, ciascun Amministratore e/o dipendente dovrà firmare una specifica dichiarazione nella quale confermerà l'avvenuta presa conoscenza dello stesso. Anche ciascun collaboratore esterno o fornitore dovrà firmare una dichiarazione contenente, oltre alla conferma dell'avvenuta presa di conoscenza dei contenuti dello stesso, anche l'impegno ad uniformarsi alle prescrizioni in esso contenute.

Il Codice etico è inoltre reso disponibile sul sito del Fondo www.laborfonds.it.

4.1 Violazioni e segnalazioni

La violazione del presente Codice etico lede il rapporto di fiducia instaurato con il Fondo e può portare, se del caso, all'attivazione di azioni legali e all'adozione di provvedimenti, nei confronti dei Destinatari, in coerenza con le disposizioni di legge e con i previsti regimi contrattuali.

L'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni verso i dipendenti avverranno nel rispetto di quanto previsto dalla l. 20 maggio 1970 n. 300, dal CCNL, dallo Statuto del Fondo e dalle disposizioni interne.

Qualora la violazione commessa dovesse integrare anche gli estremi della violazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dal Fondo ai sensi delle previsioni del D.Lgs. 231/01, si applicheranno le eventuali sanzioni previste nel Modello stesso.

Per quanto riguarda i collaboratori esterni ed i fornitori in generale, ogni violazione costituisce fonte di responsabilità contrattuale e come tale potrà essere sanzionata secondo le previsioni della normativa di riferimento.

Chiunque presta la propria opera, a qualsiasi titolo ed a qualsiasi livello per il Fondo, ha diritto di segnalare all'Organismo di Vigilanza fatti illeciti o violazioni dei principi etici o comportamenti che violano questo Codice di condotta. In particolare a chiunque è garantito il diritto di presentare, a tutela dell'integrità del Fondo, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del Modello, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Al segnalante è garantita riservatezza e protezione. Il Fondo garantisce l'adozione di adeguate misure organizzative e tecniche atte a salvaguardare la riservatezza dell'identità del segnalante. Sono espressamente vietati atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. Sebbene siano preferibili le segnalazioni trasmesse non in forma anonima, sono, tuttavia, ammesse anche segnalazioni anonime che contengano fatti rilevanti rispetto ai compiti dell'Organismo di Vigilanza e non fatti di contenuto generico, confuso e/o palesemente diffamatorio.

Qualsiasi decisione fosse presa quale ritorsione nei confronti di un segnalante deve essere considerata nulla e/o inefficace.

E' fatto assoluto divieto di porre in essere atti di ritorsione, o che comunque possano penalizzare o emarginare, sia direttamente che indirettamente, coloro che hanno effettuato segnalazioni.

Coloro i quali dovessero effettuare, con dolo o colpa grave, segnalazioni false o infondate, saranno passibili di sanzioni disciplinari.

PARTE V - APPENDICE DI DETTAGLIO AI FINI DELLE PREVISIONI DEL D.LGS. 231/01

5.0 Osservazioni iniziali

Il richiamo che di seguito viene fatto al D.Lgs. 231/01 è conseguenza della considerazione che viene fatta del Codice etico, quale parametro generale di riferimento, allo scopo di prevenire la commissione, da parte dei suoi Destinatari, di illeciti da parte del Fondo, rilevanti ai sensi delle previsioni del medesimo Decreto.

Affinché non vi siano incertezze o fraintendimenti relativamente a ciò che il Fondo pensione richiede ai Destinatari del Codice etico, relativamente a tali aspetti, di seguito vengono ulteriormente precisati alcuni principi di comportamento, la cui violazione può costituire una fonte di responsabilità ai sensi del D.Lgs.231/01.

5.1 Pratiche corruttive ed estorsive

Laborfonds s'impegna a porre in essere tutte le misure necessarie per prevenire ed evitare pratiche di carattere corruttivo e estorsivo. Perciò non è consentito corrispondere a terzi somme di denaro o esercitare altre forme di corruzione allo scopo di procurare vantaggi diretti o indiretti al Fondo pensione.

Questo principio trova applicazione anche nei casi in cui i destinatari del presente Codice perseguano un interesse diverso dalla missione del Fondo pensione o si avvantaggino personalmente di un'opportunità di affari.

5.2 RegISTRAZIONI contabili

La trasparenza contabile si fonda sui principi di verità, correttezza e completezza dell'informazione di base per le relative registrazioni contabili.

Ogni dipendente, collaboratore e fornitore di servizi ha il compito di operare affinché i fatti di gestione siano rappresentati correttamente e tempestivamente nella contabilità. A tal fine ogni operazione deve essere registrata e accompagnata da opportuna documentazione di supporto allo scopo di consentire:

- un'agevole rilevazione contabile;
- la determinazione dei diversi livelli di responsabilità;
- ricostruzioni accurate dell'operazione, anche allo scopo di ridurre la possibilità di errori interpretativi.

Ciascuna rilevazione deve corrispondere esattamente a ciò che risulta dalla documentazione di supporto. Le persone coinvolte sono tenute a collaborare per reperire facilmente la documentazione, la quale deve essere ordinata secondo criteri logici.

Tutti i soggetti coinvolti hanno il dovere d'informare tempestivamente i propri responsabili, in ordine all'eventuale riscontro di omissioni, falsificazioni, trascuratezza della contabilità e della documentazione su cui le registrazioni contabili si fondano.

Si precisa che nonostante le funzioni amministrativo-contabili siano state esternalizzate, il Fondo pensione esercita il dovuto controllo e mantiene un potere d'intervento in caso d'inidoneità dei servizi forniti.

5.3 Utilizzo di denaro e valori bollati

Tutti i soggetti che agiscono in nome e per conto del Fondo pensione devono rispettare le norme e i regolamenti concernenti la fabbricazione, movimentazione, spendita di monete, banconote, valori bollati, carta filigranata, segnalando qualsiasi irregolarità al responsabile e/o agli Organi di controllo.

5.4 Tutela della collettività

I Destinatari del presente Codice etico e tutti coloro che agiscono in nome e per conto del Fondo pensione, devono rispettare i doveri riguardanti la tutela della collettività dai fenomeni di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico.

Le persone citate devono evitare di porre in essere qualsiasi forma diretta o indiretta, di finanziamento ad attività terroristiche o eversive e/o forme d'investimento/finanziamento finalizzate dalla controparte alla fabbricazione o commercializzazione di armamenti.

Qualsiasi irregolarità deve essere segnalata al responsabile e/o agli Organi di controllo.

5.5 Informazioni privilegiate

Le informazioni e le notizie riguardanti il Fondo pensione e le sue attività, che non siano di pubblico dominio, delle quali i Destinatari del presente Codice etico siano a conoscenza in ragione dei loro rapporti con Laborfonds, sono riservate e in quanto tali vanno trattate.

I soggetti appena menzionati sono tenuti a rispettare la natura dell'informazione ed evitare la loro diffusione a terzi, salvo il caso in cui siano stati espressamente autorizzati per iscritto alla divulgazione. Il dovere di mantenere il riserbo si estende anche a coloro che saranno incaricati di svolgere specifiche attività per conto di Amministratori, dipendenti, Sindaci, collaboratori esterni e fornitori di servizi.

In ogni caso è fatto divieto di porre in essere comportamenti – anche in sede di adempimento ad obblighi di legge – volti a diffondere notizie false, simulate o tendenziose e che integrino gli estremi di reati.

Qualsiasi irregolarità deve essere segnalata al responsabile e/o agli Organi di controllo.

5.6 Tutela del mercato

L'attività di gestione delle risorse finanziarie da parte del Fondo pensione comporta una forte presenza, anche tramite terzi, nei mercati finanziari nazionali e internazionali.

I Destinatari del presente Codice etico e tutti coloro che agiscono in nome e per conto del Fondo pensione, devono rispettare i doveri riguardanti la prevenzione dei reati e degli illeciti amministrativi relativi all'abuso del mercato, secondo quanto disposto dalla normativa vigente.

Le persone citate devono evitare di eseguire sul mercato finanziario, in qualsiasi forma diretta o indiretta, operazioni simulate o artificiose, in violazione delle disposizioni emanate dall'Autorità di Vigilanza.

Qualsiasi irregolarità deve essere segnalata al responsabile e/o agli Organi di controllo.

5.7 Pratiche relative al *cyber crime*

I Destinatari del presente Codice etico devono rispettare le norme e i regolamenti concernenti l'uso dei sistemi informatici e telematici, evitando di porre in essere condotte dirette a introdursi abusivamente in un sistema informatico o telematico protetto da codici di sicurezza, a danneggiare lo stesso mediante la produzione/diffusione di programmi oppure ad intercettare le comunicazioni altrui o a impedirle.

Ogni irregolarità deve essere segnalata al responsabile e/o agli Organi di controllo.