



IL CODICE ETICO

di Spoleto Credito e Servizi

Relativo a quanto previsto dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001

Indice

<u>Capo I</u>	<u>Disposizioni generali</u>	3
<u>Art. 1</u>	<u>Introduzione</u>	3
<u>Art. 2</u>	<u>Finalità</u>	3
<u>Art. 3</u>	<u>Cosa dispone il D.lgs. n. 231/2001</u>	4
<u>Art. 4</u>	<u>Ambito di applicazione</u>	5
<u>Art. 5</u>	<u>Valore contrattuale del Codice</u>	5
<u>Capo II</u>	<u>Valori e principi generali</u>	6
<u>Art. 6</u>	<u>Premessa</u>	6
<u>Art. 7</u>	<u>Rispetto delle leggi e dei regolamenti</u>	6
<u>Art. 8</u>	<u>Principi generali</u>	6
<u>Art. 9</u>	<u>Correttezza ed onestà</u>	7
<u>Art. 10</u>	<u>Imparzialità</u>	7
<u>Art. 11</u>	<u>Professionalità e valorizzazione delle risorse umane</u>	8
<u>Art. 12</u>	<u>Riservatezza</u>	8
<u>Art. 13</u>	<u>Conflitti d'interesse</u>	8
<u>Art. 14</u>	<u>Trasparenza e completezza dell'informazione</u>	9
<u>Art. 15</u>	<u>Protezione della salute</u>	9
<u>Art. 16</u>	<u>Tutela ambientale</u>	9
<u>Art. 17</u>	<u>Diligenza e buona fede</u>	9
<u>Art. 18</u>	<u>Clausola anticorruzione</u>	9
<u>Art. 19</u>	<u>Efficienza</u>	10
<u>Art. 20</u>	<u>Spirito di servizio</u>	10
<u>Art. 21</u>	<u>Collaborazione tra colleghi e la valorizzazione delle risorse umane</u>	10
<u>Art. 22</u>	<u>Documentazione delle attività</u>	10
<u>Capo III</u>	<u>Sistema di Governo</u>	10
<u>Capo IV</u>	<u>Norme di comportamento</u>	11
<u>Sezione I</u>	<u>Rapporti tra i soci</u>	11
<u>Art. 23</u>	<u>Relazioni con i soci</u>	11
<u>Art. 24</u>	<u>Principio di uguaglianza tra i soci</u>	11
<u>Art. 25</u>	<u>Principio di mutualità</u>	12
<u>Art. 26</u>	<u>Principio di prevalenza dello scopo mutualistico</u>	12
<u>Art. 27</u>	<u>Principio di democrazia</u>	12
<u>Art. 28</u>	<u>Principio della porta aperta e degli obblighi verso le generazioni future</u>	12
<u>Art. 29</u>	<u>Doveri in materia di risorse cooperative e verso le generazioni future</u>	12
<u>Art. 30</u>	<u>Doveri in tema di scambi con non soci</u>	12
<u>Art. 31</u>	<u>Doveri riguardanti l'informazione e l'educazione</u>	12
<u>Sezione II</u>	<u>Rapporti con i fornitori</u>	12
<u>Sezione III</u>	<u>Rapporti con altri interlocutori</u>	13
<u>Art. 32</u>	<u>Principio del valore delle risorse umane</u>	13
<u>Art. 33</u>	<u>Principio di correttezza e completezza dei contratti</u>	13
<u>Art. 34</u>	<u>Principio di diligenza nella esecuzione dei contratti</u>	13
<u>Art. 35</u>	<u>Principio di onestà</u>	13
<u>Art. 36</u>	<u>Principio di riservatezza</u>	14
<u>Art. 37</u>	<u>Principio di concorrenza leale</u>	14

Art. 34	Principio di responsabilità verso la collettività	14
Art. 38	Dovere di imparzialità	14
Art. 39	Doveri in tema di regali e benefici	14
Art. 40	Doveri verso i dipendenti	14
Art. 41	Doveri verso i fornitori	14
Art. 42	Doveri di solidarietà verso la comunità	14
Sezione IV Rapporti con la Pubblica Amministrazione		14
Art. 43	Definizioni	15
Art. 44	Integrità e indipendenza nei rapporti	15
Art. 45	Legalità, correttezza e trasparenza nel rapporto con la Pubblica Amministrazione	16
Art. 46	Benefici e Regalie	16
Art. 47	Trattative d'affari	16
Art. 48	Rapporti di collaborazione	17
Art. 49	Finanziamenti, contributi e sovvenzioni	17
Capo V Principi dell'organizzazione		18
Art. 50	Chiarezza e verità in ogni operazione e transazione	18
Art. 51	Controlli amministrativi e documentazione	18
Art. 52	Acquisti di beni e servizi	19
Art. 53	Modalità di incasso e pagamento	19
Art. 54	Misure contro il riciclaggio	19
Capo VI Procedure		19
Art. 55	Procedure di trasparenza nella conduzione d'impresa	19
Art. 56	Procedure verso i dipendenti	20
Art. 57	Procedure verso tutti gli interlocutori	21
Capo VII Modalità di attuazione, di controllo e sanzioni		22
Art. 58	L'Organismo di Vigilanza	22
Art. 59	Conoscenza ed applicazione	22
Art. 60	Obblighi di informazione	23
Art. 61	Modifiche e aggiornamenti al Codice	23
Art. 62	Sanzioni	23

Capo I Disposizioni generali

Art. 1 Introduzione

La Società è consapevole che comportamenti non etici nella condotta degli affari compromettono la reputazione della stessa ed ostacolano il perseguimento della missione consortile, identificata nella soddisfazione dei Soci e di tutti i legittimi portatori di interesse, in un mercato nel quale prevalgano i principi di capacità, di legittimità e di correttezza.

Le norme del presente Codice etico sono una guida per il consolidamento dell'impegno morale: la Società e i suoi dipendenti sono tenuti ad osservare tali norme e, soprattutto, a rispettarne lo spirito che le informa.

Il presente Codice Etico, approvato dal Consiglio di Amministrazione, esprime gli impegni e le responsabilità etiche alle quali la Società intende orientare, in quanto applicabili, i propri comportamenti, con particolare riferimento alle attività sviluppate nel contesto consortile.

Al rispetto di tale Codice Etico il Consiglio di Amministrazione vincola i comportamenti degli amministratori, dei dirigenti, di tutti i dipendenti e dei collaboratori della Società.

Art. 2 Finalità

Il Codice Etico è un documento ufficiale adottato dalla Società contenente l'insieme dei principi che esso si impegna a rispettare e a far rispettare. Il Codice Etico, pertanto, è lo strumento di deontologia aziendale che ha l'obiettivo di formalizzare i principi e gli standard di comportamento in essere nella Società, creando le condizioni per la corretta applicazione di politiche e procedure specifiche.

Uno degli obiettivi primari della Società è la valorizzazione della stessa, garantendo al contempo la tutela delle aspettative dei legittimi portatori di interessi e del lavoro dei propri dipendenti. A questo scopo sono indirizzate le strategie aziendali e le conseguenti condotte operative, ispirate all'efficienza nell'impiego delle risorse.

Inoltre, il Codice Etico costituisce un elemento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001 in linea con quanto disposto dalle Linee Guida emanate dalla Confederazione Cooperative Italiane (Confcooperative) approvate dal Consiglio di Presidenza in data 1° marzo 2005 e vagliate dal Ministro della Giustizia il 5 maggio 2005.

Nel perseguire tale obiettivo la Società si attiene anche ai seguenti principi generali di comportamento: rispetto delle leggi e dei regolamenti, correttezza ed onestà, imparzialità, professionalità e valorizzazione delle risorse umane, riservatezza, trasparenza e completezza dell'informazione, protezione della salute, tutela ambientale, diligenza e buona fede.

Art. 3 Cosa dispone il D.lgs. n. 231/2001

Il Codice Etico costituisce un elemento essenziale del sistema di controllo ai fini della prevenzione dei reati ex D. Lgs. 231/2001, individuando i comportamenti attesi e quelli da evitare nello svolgimento delle mansioni lavorative. Esso costituisce, inoltre, uno strumento tramite il quale la Società si impegna a contribuire, nel compimento della propria missione aziendale e conformemente alle leggi e ai principi di lealtà e correttezza, allo sviluppo socio-economico della Società stessa.

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, prevede che la Società possa essere ritenuta responsabile per i reati commessi nel suo interesse o vantaggio da parte di: persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della Società (soggetti così detti "apicali"); le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali.

Il Decreto stabilisce all'art. 6 che le Società non risponde del reato commesso qualora dimostri (...tra l'altro) di aver: adottato ed efficacemente attuato modelli organizzativi e di gestione idonei a prevenire i reati della specie di quello verificatosi; affidato ad un Organismo dell'Ente il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli.

I reati che possono determinare la responsabilità amministrativa-penale per le Società, sono espressamente previsti dal Decreto e sono contenuti nelle seguenti categorie di reati: reati contro la Pubblica Amministrazione; reati societari; reati contro la fede pubblica; delitti con finalità di terrorismo; delitti contro la personalità individuale e i nuovi reati introdotti (reati commessi in violazione delle norme sulla sicurezza sul luogo di lavoro e i reati di riciclaggio, ricettazione e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita).

Nel caso si verifichi uno dei suddetti reati, il Giudice competente, dopo aver dichiarato in sede processuale l'inesistenza del Modello Organizzativo o la sua inidoneità a prevenire i reati del tipo di quello verificatosi, irroga una o più sanzioni comprese tra le seguenti tipologie: pecuniarie; interdittive; confisca del prezzo o del profitto del reato; pubblicazione della sentenza di condanna.

Chiunque commetta uno dei reati indicati dal Decreto 231/2001, continua ad essere personalmente e penalmente responsabile per la condotta illecita che ha posto in essere. La responsabilità della Società si affianca a quella del soggetto che ha commesso il reato, senza sostituirla.

La mancata adozione di un Modello di prevenzione dei reati del tipo di quello commesso è condizione sufficiente per delineare un profilo di responsabilità "penale" in capo alla Società, in concorso con quella del soggetto che ha materialmente commesso il reato.

Con la locuzione "*Modello di Organizzazione e Gestione*" richiamata dall'art. 6, comma 1, lett. a), del Decreto, si intende fare riferimento ad un complesso di regole, strumenti e condotte costruito sull'evento reato e funzionale a dotare la Società di un efficace sistema di Organizzazione, Gestione e Controllo. Scopo del Modello Organizzativo è quello di essere ragionevolmente idoneo ad individuare e prevenire le condotte penalmente rilevanti poste in essere in favore o nell'interesse della Società, da soggetti "*apicali*" o sottoposti alla loro direzione e/o vigilanza.

Il Modello Organizzativo elaborato si compone dei seguenti elementi:

- Mappatura del rischio aziendale;
- Protocolli per la formazione/attuazione delle decisioni nell'ambito delle attività sensibili;
- Protocolli per la disciplina della gestione delle risorse finanziarie nell'ambito delle attività sensibili;
- Organismo interno di Vigilanza;
- Sistema disciplinare interno;
- Codice Etico.

Art. 4 Ambito di applicazione

Le norme del Codice Etico costituiscono parte essenziale delle obbligazioni contrattuali del personale ai sensi e per gli effetti dell'articoli 2104 e 2105 del Codice civile.

L'articolo 2104 c.c. recita: *“Diligenza del prestatore di lavoro – Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale. Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende”*.

L'articolo 2105 c.c. invece prevede l'obbligo di fedeltà da parte del lavoratore: *“Il prestatore di lavoro non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio”*.

La Società valuta sotto il profilo disciplinare, ai sensi della normativa vigente, i comportamenti contrari ai principi sanciti nel Codice Etico applicando, nell'esercizio del proprio potere di imprenditore, le sanzioni che la diversa gravità dei fatti può giustificare.

Il Codice Etico si pone come il complesso delle linee fondamentali che devono ispirare le attività della stessa Società e guidare i comportamenti dei dipendenti, dei collaboratori (consulenti, partners, e terzi in genere che abbiano rapporti contrattuali con la Società), degli Amministratori e dei Sindaci (d'ora in avanti denominati anche “Soggetti”) per il buon funzionamento, l'affidabilità e l'immagine della Società. In particolare, a titolo esemplificativo:

- i componenti del Consiglio di Amministrazione tengono conto anche dei principi e valori del Codice Etico nel fissare gli obiettivi di impresa;
- i dipendenti ed i collaboratori adeguano le proprie azioni ed i propri comportamenti ai principi, ai valori, agli obiettivi ed agli impegni previsti dal Codice Etico.

Art. 5 Valore contrattuale del Codice

L'osservanza delle norme del Codice deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti dell'azienda ai sensi e per gli effetti degli articoli 2104, 2105 e 2106 del Codice Civile.

La grave e persistente violazione delle norme del presente Codice lede il rapporto di fiducia instaurato con l'azienda e può portare ad azioni disciplinari, fermo restando, per i lavoratori dipendenti, il rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della L.

300/1970 (Statuto dei Lavoratori), dai contratti collettivi di lavoro e dai codici disciplinari adottati dall'impresa.

L'osservanza delle norme del Codice Etico deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali con i collaboratori. Qualsiasi comportamento posto in essere dai Collaboratori che intrattengono rapporti con la Società, in contrasto con le regole previste nel Codice etico, potrà determinare, come previsto da specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico, negli accordi e nei contratti, l'immediata *risoluzione del rapporto contrattuale*, oltre all'eventuale richiesta di risarcimento da parte della Società, qualora da tale comportamento derivino danni concreti allo stesso.

Capo II Valori e principi generali

Art. 6 Premessa

La Società richiede ad amministratori, dirigenti, ed a tutti i propri dipendenti e collaboratori di seguire sempre una rigorosa etica comportamentale con soci, fornitori e nel rappresentare la Società di fronte alla Pubblica Amministrazione.

Art. 7 Rispetto delle leggi e dei regolamenti

La Società ha come principio imprescindibile il rispetto di leggi e di regolamenti vigenti.

Ogni dipendente deve quindi impegnarsi al rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti.

Tale impegno dovrà valere anche per i consulenti, fornitori, soci e per chiunque abbia rapporti con la Società. Questa non inizierà o proseguirà nessun rapporto con chi non intenda allinearsi a questo principio.

I soggetti sopra elencati, pertanto, devono essere a conoscenza delle leggi e dei comportamenti conseguenti: in caso di qualsiasi ipotesi di dubbio, o necessità di maggiori chiarimenti, essi devono interpellare i propri superiori diretti.

La Società dovrà assicurare un adeguato programma di formazione e sensibilizzazione continua sulle problematiche attinenti al Codice Etico: i dipendenti ed i collaboratori sono invitati a rivolgersi, oltre che ai propri superiori diretti, anche all'Organismo di Vigilanza appositamente costituito all'interno della Società in caso di qualsiasi ipotesi di dubbio, o necessità di ulteriori approfondimenti, in relazione alla completa osservanza ed interpretazione di quanto sancito dal Codice Etico.

Art. 8 Principi generali

L'attività della Società deve essere informata ai seguenti principi dettati da Confcooperative nelle Linee Guida approvate dal Consiglio di Presidenza in data 1 marzo 2005:

- la cooperazione esclude ogni forma di opportunismo sia nei rapporti interni che nei rapporti tra le cooperative e i terzi;

- l'attività dei cooperatori e dei dipendenti è orientata al rigido rispetto delle leggi e dei regolamenti, in tutti i paesi nei quali l'associazione opera;
- le trattative e i rapporti con le Pubbliche amministrazioni sono improntati alla massima trasparenza e correttezza e al rispetto della legalità;
- è vietata qualsiasi forma di regalia, ovvero anche soltanto la promessa o l'offerta di regalie, a soggetti italiani o esteri che svolgono funzioni pubbliche, o a loro familiari, che eccedano le normali pratiche commerciali o di cortesia;
- è, comunque, vietato diffondere notizie false e tendenziose;
- la scelta del personale da assumere, è effettuata tenendo conto esclusivamente delle concrete esigenze dell'ente e del profilo professionale del candidato;
- la scelta dei fornitori deve essere effettuata sulla base di criteri di professionalità, di economicità, di trasparenza e di maggior vantaggio per l'ente.
- i problemi dell'equità e della giustizia devono essere tenuti presenti anche nel ragionamento economico: non può esserci conflitto insanabile tra opzioni morali ed incentivi materiali, tra solidarietà e competizione. Da ciò discende la struttura interna degli interessi, la governance, i meccanismi decisionali.
- La responsabilità sociale dell'impresa porta al riconoscimento della pluralità di gruppi o di categorie di interessi, anche con riferimento alle conseguenze ed all'esternalità prodotta dall'attività dell'impresa.

Art. 9 Correttezza ed onestà

La Società opera nel rispetto dell'etica professionale e dei regolamenti interni. Il perseguimento dell'interesse della Società non può mai giustificare una condotta contraria ai principi di correttezza ed onestà; anche per questo viene rifiutata qualsiasi forma di beneficio o regalo, ricevuto od offerto, che possa essere inteso come strumento volto ad influire sulla indipendenza di giudizio e di condotta delle parti coinvolte.

Sono consentiti omaggi di modico valore e altre spese di rappresentanza ordinarie e ragionevoli e purché contenuti entro limiti tali da non compromettere l'integrità e la correttezza etico-professionale delle parti ed, in ogni caso, purché possano essere considerati usuali in relazione alla ricorrenza.

Nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, gli omaggi e le spese di rappresentanza possono essere effettuati soltanto nei limiti e secondo le modalità definite nel Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001.

Nel caso di dubbio in ordine alla corrispondenza dell'omaggio in relazione a quanto sopra, prima di accettarlo, il dipendente deve informare dell'accaduto l'Organismo di Vigilanza, il quale esprime il proprio parere vincolante in merito alla questione.

Art. 10 Imparzialità

Nelle relazioni con tutte le controparti, la Società evita ogni discriminazione basata sull'età, l'origine razziale ed etnica, la nazionalità, le opinioni politiche, le credenze religiose, il sesso, la sessualità o lo stato di salute dei suoi interlocutori.

Art. 11 Professionalità e valorizzazione delle risorse umane

La Società garantisce un adeguato grado di professionalità nell'esecuzione dei compiti assegnati ai propri dipendenti e collaboratori.

Art. 12 Riservatezza

La Società garantisce, in conformità alle disposizioni di legge, la riservatezza delle informazioni in proprio possesso. Ai Collaboratori della Società è fatto divieto di utilizzare informazioni riservate per scopi non connessi all'esercizio della propria attività professionale.

In particolare, le informazioni, i dati, le conoscenze acquisite, elaborate e gestite dai Soggetti nell'esercizio della propria attività devono rimanere strettamente riservate ed opportunamente protette e non possono essere utilizzate, comunicate o divulgate, sia all'interno sia all'esterno della Società, se non nel rispetto della normativa vigente e delle procedure aziendali. Le informazioni riservate sono, a titolo esemplificativo: i piani aziendali, strategici, economici/finanziari, contabili, commerciali, gestionali, operativi; i progetti e gli investimenti; i dati relativi al personale, ai clienti, ai fornitori, agli utenti e in generale tutti i dati definiti personali dalla D. Lgs. n. 196/03 con particolare attenzione per quelli che la legge stessa definisce come sensibili; i parametri aziendali di prestazione e di produttività; gli accordi societari, gli accordi e i contratti commerciali, i documenti aziendali; il *know-how* relativo alla produzione, allo sviluppo e alla commercializzazione di servizi; le banche dati quali fornitori, clienti, dipendenti, mediatori e collaboratori esterni.

I Soggetti, nel trattare tali dati e informazioni, devono prestare la massima attenzione e riservatezza. In particolare, i dipendenti devono: mantenere riservate le notizie e le informazioni apprese nell'esercizio delle proprie funzioni e che non siano oggetto di trasparenza in conformità alla legge ed ai regolamenti; osservare il dovere di riservatezza anche dopo la cessazione dal servizio; consultare i soli documenti cui sono autorizzati ad accedere, facendone uso conforme alle proprie mansioni e consentendone l'accesso solo a coloro che ne abbiano titolo ed in conformità alle prescrizioni impartite; prevenire l'eventuale dispersione di dati osservando le misure di sicurezza impartite, custodendo con ordine e cura gli atti affidati ed evitando di effettuarne inutili copie.

Art. 13 Conflitti d'interesse

Nello svolgimento di ogni attività, la Società opera per evitare di incorrere in situazioni di conflitto di interesse, reale o anche soltanto potenziale. Fra le ipotesi di "conflitto di interesse", oltre a quelle definite dalla legge, si intende anche il caso in cui un Soggetto operi per il soddisfacimento di un interesse diverso da quello dell'impresa per trarne un vantaggio per sé o terze persone.

Al fine di concretizzare il perseguimento di questo principio, la Società ha predisposto i seguenti obblighi:

- Rispettare le leggi e le norme interne della Società in tutti i rapporti personali e d'affari al di fuori dello stesso.
- Evitare atti o rapporti che potrebbero essere o apparire in contrasto con gli obblighi derivanti da ciascuna funzione della Società o con gli interessi della stessa.

- Valutare i vantaggi e gli svantaggi che potrebbero derivare all'azienda nel momento dell'accettazione di un qualsiasi incarico in un'altra azienda.
- Segnalare alla Società (al diretto superiore o all'Internal Auditor o all'Organismo di Vigilanza) qualsiasi rapporto o situazione rilevante per le attività della Società in cui siano coinvolti interessi personali ovvero di persone ad essi collegate (quali, ad esempio, familiari, amici, conoscenti).

Art. 14 Trasparenza e completezza dell'informazione

Le informazioni che vengono diffuse dalla Società devono essere veritiere, complete, trasparenti e comprensibili, in modo da permettere ai destinatari di assumere decisioni consapevoli, in merito alle relazioni da intrattenere con la Società stesso.

Art. 15 Protezione della salute

Ai dipendenti e collaboratori, la cui l'integrità fisica e morale è considerata valore primario della Società, vengono garantite condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale, in ambienti di lavoro sicuri e salubri.

Art. 16 Tutela ambientale

La Società è impegnata nella salvaguardia dell'ambiente come bene primario. A tale scopo, orienta le proprie scelte, in modo da garantire la compatibilità tra iniziativa economica ed esigenze ambientali. Di tale responsabilità sono investiti indistintamente amministratori, dirigenti, tutti i dipendenti e collaboratori della Società.

La Società deve garantire una gestione trasparente da parte della Direzione, l'attiva partecipazione di tutti i dipendenti e l'impiego di tecnologie adeguate.

Al fine di rafforzare il dovere di Tutela Ambientale, la Società ha puntualizzato i seguenti obblighi:

- Attenersi scrupolosamente alle prescrizioni normative in materia di salute e sicurezza sul lavoro .
- Attenersi scrupolosamente alle prescrizioni di legge, alle altre direttive in materia di tutela ambientale e dell'igiene ed alle procedure aziendali, e mantenere sempre un comportamento corretto e vigilante.

Art. 17 Diligenza e buona fede

Ogni dipendente e collaboratore deve agire lealmente e secondo buona fede, rispettando gli obblighi contrattualmente sottoscritti ed assicurando le prestazioni richieste. Deve, altresì, conoscere ed osservare il contenuto del presente Codice Etico, improntando la propria condotta al rispetto, alla cooperazione ed alla reciproca collaborazione.

Art. 18 Clausola anticorruzione

A tutti è vietato nello svolgimento delle proprie funzioni dare o promettere denaro o altre utilità; tale condotta è vietata sia che venga realizzata nell'esclusivo interesse personale sia che venga posta in essere nell'interesse o a vantaggio dell'ente.

Art. 19 Efficienza

Tutti si impegnano a perseguire la migliore qualità professionale secondo gli standard più avanzati di ciascun settore e profilo di attività lavorativa. Inoltre, tutti si devono impegnare al corretto adempimento dei doveri e degli obblighi ed alla ricerca dell'economicità ottimale nelle prestazioni e nei servizi resi. I contratti e gli incarichi di lavoro devono essere eseguiti secondo quanto stabilito dalle parti.

Art. 20 Spirito di servizio

Tutti nell'adempimento delle proprie funzioni, considerano costantemente propria la missione aziendale di fornire un bene di alto valore economico e sociale alla collettività. Tale considerazione deve informare sempre la condotta dell'ente e di ciascun socio dirigente, dipendente e collaboratore.

Art. 21 Collaborazione tra colleghi e la valorizzazione delle risorse umane

Tali principi implicano che i comportamenti (a tutti i livelli e gradi di responsabilità) siano costantemente mirati ad agevolare la miglior prestazione possibile di ogni lavoratore a promuovere ed accrescere le qualità professionali ed il loro effettivo dispiegamento nel corso dell'attività.

Art. 22 Documentazione delle attività

Tutte le attività, azioni, transazioni ed operazioni della Società devono essere:

- compiute nel rispetto delle norme vigenti, della massima correttezza gestionale, della completezza e trasparenza delle informazioni e della legittimità sia formale che sostanziale, di una adeguata tracciabilità e documentabilità delle stesse;
- compiute nel rispetto delle istruzioni, delle procedure e delle comunicazioni impartite, ed entro i limiti delle deleghe ricevute e dei budget approvati dal Consiglio di Amministrazione, nonché essere legittime, coerenti e congrue.

I Soggetti che si dovessero trovare a conoscenza di eventuali omissioni, alterazioni o falsificazioni delle registrazioni contabili o dei relativi documenti di supporto, sono tenuti ad informare tempestivamente il proprio superiore, ovvero il responsabile della funzione aziendale competente e l'Organismo di Vigilanza della Società.

Capo III Sistema di Governo

La Società ha adottato ed ispira la propria conduzione verso un Sistema di Governo sempre conforme alla normativa vigente ed in linea con i più autorevoli indirizzi e con le miglior prassi esistenti in materia.

Tale sistema è volto ad assicurare la massima e più equilibrata collaborazione tra le sue componenti attraverso un contemperamento armonico dei diversi ruoli di gestione, indirizzo e di controllo; risulta orientato a garantire una conduzione responsabile dell'impresa e trasparente nei confronti del mercato, nella prospettiva di creazione del valore per i soci e del perseguimento delle finalità sociali.

I componenti degli organi societari devono informare la propria attività ai principi di correttezza ed integrità, astenendosi dall'agire in situazioni di conflitto di interesse nell'ambito dell'attività da loro svolta nell'azienda.

Ai componenti degli organi societari è altresì richiesto un comportamento ispirato ai principi di autonomia, di indipendenza e di rispetto delle linee di indirizzo che l'impresa fornisce nelle relazioni che essi intrattengono, per conto della stessa, con le istituzioni pubbliche e con qualsiasi soggetto privato. È, inoltre, richiesta la loro partecipazione assidua ed informata all'attività dell'impresa, essi sono tenuti a fare un uso riservato delle informazioni di cui vengono a conoscenza per ragioni di ufficio e non possono avvalersi della loro posizione per ottenere vantaggi personali, diretti o indiretti, ogni attività di comunicazione deve rispettare le leggi e le pratiche di condotta e deve essere volta a salvaguardare le informazioni di price sensitive e di segreto industriale.

Ai componenti degli organi societari dell'impresa è richiesto il rispetto della normativa vigente e dei principi contenuti nel presente Codice.

Gli obblighi di lealtà e riservatezza vincolano tali soggetti anche successivamente alla cessazione del rapporto con l'azienda.

L'impresa adotta, in ragione delle attività e delle complessità organizzativa, un sistema di deleghe di poteri e funzioni che preveda, in termini espliciti e specifici, l'attribuzione degli incarichi a persone dotate di idonea capacità e competenza.

Il D.Lgs. 231/2001, inoltre, rappresenta un insieme organico e complesso di azioni, strumenti, responsabilità e funzioni che interagiscono fra loro supportandosi reciprocamente e integrando le modalità di gestione e controllo già in adozione, al fine di assicurare l'adempimento di una serie di procedure volte alla prevenzione dei rischi previsti dal decreto 231/2001.

Capo IV Norme di comportamento

Sezione I Rapporti tra i soci

Art. 23 Relazioni con i soci

I Soci della Società sono il “cuore e il capitale umano” e, assieme ai collaboratori, sono il patrimonio più importante: la Società opera costantemente sia per il mantenimento che per l'accrescimento di questa “ricchezza”.

Il comportamento verso i soci deve:

- riconoscere e dare loro la possibilità di esercitare i diritti di controllo democratico, di essere ascoltati, di ottenere benefici in proporzione all'attività svolta;
- esprimere correttezza e puntualità informativa, assieme al coinvolgimento diretto nelle scelte complessive dell'Ente, nelle forme stabilite dallo Statuto;
- esprimere i valori di correttezza, di trasparenza, di equità e di onestà (“favoritismi” e “privilegi” non possono essere concessi a nessun socio, né per anzianità, né per “importanza sociale” o altro).

Art. 24 Principio di uguaglianza tra i soci

I diritti dei soci sono uguali. I soci non possono essere discriminati in base al sesso, alla razza, alla religione, alla nazionalità, alle opinioni politiche, al fatto di avere degli handicap.

Art. 25 Principio di mutualità

Ogni socio deve contribuire a rendere massimo il saldo positivo tra i ricavi e i costi della gestione della cooperativa. Ogni socio riceve benefici in proporzione all'apporto dato.

Art. 26 Principio di prevalenza dello scopo mutualistico

L'efficienza dell'impresa va perseguita compatibilmente con il rispetto dei diritti dei soci.

Art. 27 Principio di democrazia

La Società si fonda sulla partecipazione democratica dei soci all'esercizio della proprietà sociale e del controllo sulle attività dell'impresa.

Art. 28 Principio della porta aperta e degli obblighi verso le generazioni future

La Società ammette chiunque voglia diventare socio compatibilmente al rispetto dei principi di cui agli articoli precedenti. La Società opera nell'interesse dei soci attuali, ma anche dei soci potenziali, attuali o futuri.

Art. 29 Doveri in materia di risorse cooperative e verso le generazioni future

Il socio della Società deve contribuire al funzionamento e allo sviluppo della cooperativa attraverso l'utilizzo dei suoi servizi.

I soci dovranno astenersi dall'appropriarsi di risorse e proventi della cooperativa a essi non spettanti in ragione del patto mutualistico. In particolare devono essere salvaguardati i diritti dei soci potenziali e delle generazioni future.

Art. 30 Doveri in tema di scambi con non soci

Gli scambi con i soci dovranno essere sempre preferiti a quelli con i terzi non soci, a patto che ciò non comporti una riduzione della ricchezza della cooperativa e dunque della ricchezza attesa per i soci stessi.

Art. 31 Doveri riguardanti l'informazione e l'educazione

I soci dovranno impegnarsi nell'educazione cooperativa, nella conoscenza e nel rispetto dei valori cooperativi e dovranno scambiarsi le informazioni utili a una consapevole partecipazione al governo democratico dell'impresa.

Sezione II Rapporti con i fornitori

Nei rapporti con i fornitori, la Società si ispira a principi di legalità, lealtà ed efficienza:

- Osservare le leggi e i regolamenti amministrativi in vigore in materia di rapporti con i fornitori;
- Non precludere a nessuna azienda che ne abbia i requisiti la possibilità di competere per aggiudicarsi una parte dei lavori o delle forniture della Società.
- Valutare le offerte dei fornitori in base a: superiorità tecnica; qualità; affidabilità; servizio; prezzo.

- Sollecitare la collaborazione dei fornitori nell'assicurare costantemente il soddisfacimento delle esigenze della Società in termini di qualità, costo e tempi di consegna, nel rispetto delle regole liberamente concordate.
- Rispettare gli accordi di licenza e le norme sulla proprietà industriale, ivi incluse quelle applicabili al software.
- Mantenere un dialogo franco e aperto con i fornitori, in linea con le buone consuetudini commerciali.
- Non prendere parte a titolo personale a concorsi, competizioni o iniziative promozionali indette da fornitori.
- Se vengono offerti omaggi che superano il puro valore simbolico di cortesia, informare i diretti superiori oppure l'OdV.
- Non divulgare informazioni che, per decisione della Società o in base ad accordi con il fornitore, debbano mantenersi riservate.

Sezione III

Rapporti con altri interlocutori

Art. 32 Principio del valore delle risorse umane

Per la Società costituiscono principi fondamentali la valorizzazione delle risorse umane, il rispetto per i dipendenti, l'incentivo alla loro partecipazione alle decisioni dell'impresa.

Art. 33 Principio di correttezza e completezza dei contratti

I contratti tra la Società i suoi fornitori o i suoi clienti – anche quando essi non siano soci – devono essere quanto più completi e chiari. Il contratto - al sorgere di eventi impreveduti - non deve consentire lo sfruttamento di situazioni di debolezza o di dipendenza degli interlocutori della Società.

Art. 34 Principio di diligenza nella esecuzione dei contratti

Il contratto o la prestazione devono essere eseguiti nello spirito di equità, senza sfruttare condizioni di ignoranza o di ritardo nella verifica della qualità e quantità dei beni o servizi offerti. Nel corso del contratto nessuna delle parti deve vedere peggiorare le sue eque aspettative iniziali.

Art. 35 Principio di onestà

La Società pretende che i suoi rappresentanti e dipendenti non perseguano l'utile personale o aziendale a scapito del rispetto delle leggi vigenti e delle norme rappresentate da questo codice. In particolare non devono essere attribuiti vantaggi illeciti a clienti o fornitori pubblici e privati.

Art. 36 Principio di riservatezza

La Società non comunica e non permette la circolazione di informazioni riservate su soci, dipendenti, fornitori e clienti a meno che ciò non sia espressamente previsto da precedenti accordi e conforme alle norme giuridiche vigenti. Allo stesso modo i soci, i dirigenti, i dipendenti devono rispettare la riservatezza delle informazioni sulla Società.

Art. 37 Principio di concorrenza leale

La Società mantiene con le imprese concorrenti rapporti di leale concorrenza.

Art. 34 Principio di responsabilità verso la collettività

La Società opera per il benessere generale della collettività e a ciò ispira i propri comportamenti imprenditoriali e sociali.

Art. 38 Dovere di imparzialità

Fatti salvi i diritti dei soci, la Società si comporta sul mercato senza alcuna discriminazione tra clienti, fornitori, settori della pubblica amministrazione, diverse amministrazioni territoriali. A parità di condizioni la Società privilegia tuttavia i fornitori cooperativi.

Art. 39 Doveri in tema di regali e benefici

A maggior salvaguardia del dovere di imparzialità, non devono essere offerti e accettati regali eccedenti le normali pratiche di cortesia, o che possano apparire rivolti a ottenere condizioni e trattamenti di favore.

Art. 40 Doveri verso i dipendenti

La Società non discrimina tra i dipendenti rispetto alla razza, religione, sesso, opinioni politiche, possibili handicap. Si impegna inoltre a valorizzarne pienamente le capacità; a consentire loro di valutare costi e vantaggi attuali e futuri del proprio rapporto con l'impresa; a favorire la loro partecipazione consapevole alle decisioni dell'impresa. La Società tutela la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro e ritiene fondamentale nell'espletamento dell'attività economica il rispetto dei diritti dei lavoratori. La gestione dei rapporti di lavoro è orientata a garantire pari opportunità e a favorire la crescita professionale di ciascuno.

Art. 41 Doveri verso i fornitori

La Società si impegna a informare i fornitori in modo completo, veritiero, corretto e tempestivo sulle caratteristiche della propria attività, sulla natura dell'impresa stessa e sulle forme e i tempi di pagamento. La Società si impegna a effettuare pagamenti regolari e scrupolosi controlli della qualità del prodotto offertole.

Art. 42 Doveri di solidarietà verso la comunità

In ottemperanza al principio di responsabilità verso la collettività, la Società realizza azioni finalizzate a migliorare l'ambiente fisico e sociale in cui realizza la propria attività e ove vivono i propri soci.

Sezione IV

Rapporti con la Pubblica Amministrazione

Art. 43 Definizioni

Per Pubblica Amministrazione si intendono tutti i soggetti qualificati come “Pubblico Ufficiale” o “Incaricato di Pubblico Servizio”.

➤ **Definizione di Pubblico Ufficiale**

L'art. 357 c.p. definisce “*Pubblico ufficiale*” colui che “esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa”.

E' *pubblica la funzione amministrativa* disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi e caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione della volontà della P.A. o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi”.

- Sono *norme di diritto pubblico* quelle che sono volte al perseguimento di uno scopo pubblico ed alla tutela di un interesse pubblico.
- Il *potere autoritativo* è quel potere che permette alla P.A. di realizzare i suoi fini mediante veri e propri comandi, rispetto ai quali il privato si trova in una posizione di soggezione. Si tratta dell'attività in cui si esprime il c.d. potere d'imperio, che comprende sia i poteri di coercizione (arresto, perquisizione ecc.) e di contestazione di violazioni di legge (accertamento di contravvenzioni ecc.), sia i poteri di supremazia gerarchica all'interno di pubblici uffici.
- Il potere certificativo è quello che attribuisce al certificatore il potere di attestare un fatto facente prova fino a querela di falso.

➤ **Definizione di Incaricato di Pubblico Servizio**

L'art. 358 c.p. definisce “*Persona incaricata di un pubblico servizio*” colui che “a qualunque titolo presta un pubblico servizio”.

- “*a qualunque titolo*” deve intendersi nel senso che un soggetto esercita una pubblica funzione, anche senza una formale o regolare investitura (incaricato di un pubblico servizio “di fatto”). Non rileva, infatti, il rapporto esistente tra la P.A. e il soggetto che esplica il servizio;
- per “*Pubblico Servizio*” si intende un'attività disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi, ma caratterizzata dalla mancanza di poteri autoritativi e certificativi.

Art. 44 Integrità e indipendenza nei rapporti

Al fine di garantire la massima chiarezza nei rapporti istituzionali, questi sono intrattenuti esclusivamente attraverso referenti che abbiano ricevuto esplicito mandato dagli organismi aziendali e che non versino in situazioni di conflitto di interessi rispetto ai rappresentanti delle istituzioni stesse.

Omaggi o atti di cortesia e di ospitalità verso i rappresentanti di governi, pubblici ufficiali e pubblici dipendenti sono consentiti nella misura in cui, il modico valore di essi, non comprometta l'integrità, l'indipendenza e la reputazione di una delle parti. In ogni caso questo tipo di spesa deve essere autorizzato e documentato in modo adeguato.

Nel corso di una trattativa d'affari, richiesta o rapporto di qualsiasi natura con la Pubblica Amministrazione non vanno intraprese, direttamente o indirettamente, azioni che possano proporre opportunità di impiego e/o commerciali dalle quali derivino vantaggi, per sé o per altri, ai dipendenti della P.A. o ai loro parenti o affini.

Art. 45 Legalità, correttezza e trasparenza nel rapporto con la Pubblica Amministrazione

La Società ispira e adegua la propria condotta al rispetto dei principi di legalità, correttezza e trasparenza, al fine di non indurre la Pubblica Amministrazione alla violazione dei principi dell'imparzialità e del buon andamento cui è tenuta.

I contatti con la P.A. sono gestiti, in conformità con le apposite procedure aziendali, da chi è specificatamente e formalmente incaricato della Società di trattare o di avere contatti con Pubblici Ufficiali e/o Incaricati di Pubblico Servizio appartenenti a dette amministrazioni attraverso il conferimento di tale incarico con formale procura.

Art. 46 Benefici e Regalie

La Società condanna qualsiasi comportamento, da chiunque posto in essere, consistente nel promettere od offrire direttamente od indirettamente regalie e benefici (denaro, oggetti, servizi, prestazioni, favori o altre utilità) a Pubblici Ufficiali e/o Incaricati di Pubblico Servizio italiani o esteri, o loro parenti, da cui possa conseguire un indebito o illecito interesse e/o vantaggio.

A titolo esemplificativo, è proibito promettere e/o offrire qualsiasi regalia e/o beneficio per:

- ottenere un trattamento più favorevole in relazione a qualsiasi rapporto intrattenuto con la Pubblica Amministrazione italiana o estera;
- indurre Pubblici ufficiali/Incaricati di pubblico servizio, italiani o esteri, ad utilizzare la loro influenza su altri soggetti appartenenti alla Pubblica Amministrazione italiana o estera.

Art. 47 Trattative d'affari

Nell'ambito di una qualsiasi trattativa d'affari, una richiesta o un rapporto con la Pubblica Amministrazione italiana e/o straniera, non devono essere effettuati per nessuna ragione comportamenti volti ad influenzare illegittimamente le decisioni dei Pubblici Ufficiali o Incaricati di Pubblico Servizio, al fine di far conseguire alla Società un indebito o illecito profitto o vantaggio.

A titolo esemplificativo, nel corso di una trattativa d'affari, richiesta o rapporto commerciale con Pubblici Ufficiali e/o Incaricati di Pubblico Servizio, italiani o esteri, non possono essere intrapresi - direttamente o indirettamente - le seguenti azioni:

- proporre - in qualsiasi modo - opportunità di impiego e/o commerciali che possano avvantaggiare i Pubblici Ufficiali e/o gli Incaricati di Pubblico Servizio o loro parenti e affini;

- offrire omaggi, se non di modesta entità e nel rispetto dell'iter autorizzativo aziendale;
- sollecitare o ottenere informazioni riservate che possano compromettere l'integrità o la reputazione di entrambe le parti;
- compiere qualsiasi altro atto volto a indurre i Pubblici Ufficiali, italiani e stranieri, a fare o ad omettere di fare qualcosa in violazione delle leggi dell'ordinamento cui appartengono;
- abusare della propria posizione o dei propri poteri per indurre o costringere qualcuno a promettere indebitamente a sé o ad altri denaro o altra utilità.

Art. 48 Rapporti di collaborazione

Tutti gli eventuali rapporti di collaborazione professionale e rapporti di natura economica/finanziaria che saranno assunti e/o intrattenuti con dipendenti o ex dipendenti della Pubblica Amministrazione italiana o estera, o loro parenti e affini, che negli ultimi cinque anni abbiano partecipato personalmente a trattative d'affari o avallato richieste effettuate dalla Società alla Pubblica Amministrazione italiana o straniera, devono essere portati esplicitamente a conoscenza e all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza che effettua le sue proprie valutazioni sia nella fase preliminare di assunzione degli stessi. Coloro che svolgono una funzione di coordinamento, di controllo e supervisione nei confronti dei Dipendenti che operano con gli enti pubblici devono seguire con attenzione e con le modalità più opportune l'attività dei propri sottoposti e riferire immediatamente all'OdV eventuali situazioni di irregolarità.

Art. 49 Finanziamenti, contributi e sovvenzioni

E' proibito destinare a finalità diverse da quelle per cui sono stati eventualmente concessi, contributi, sovvenzioni o finanziamenti ottenuti dallo Stato o da altro ente pubblico o dalle Comunità europee.

La Società condanna i comportamenti volti ad ottenere, da parte dello Stato, della Comunità europea o di altro ente pubblico nazionale ed estero, qualsiasi tipo di contributo, finanziamento, mutuo agevolato o altra erogazione dello stesso tipo, per mezzo di dichiarazioni e/o documenti allo scopo alterati o falsificati, o per il tramite di informazioni omesse o, più genericamente, per il tramite di artifici o raggiri, compresi quelli realizzati per mezzo di un sistema informatico o telematico, volti ad indurre in errore l'ente erogatore.

I soggetti delegati di funzioni o compiti dovranno riporre una maggiore attenzione per tutte le informazioni di carattere confidenziale di cui dovessero venire a conoscenza nonché nella scrupolosa protocollazione e rendicontazione di ogni documento o elaborato da essi eseguito e/o trasmesso alla P.A. ed agli enti pubblici in generale.

Art. 50 Chiarezza e verità in ogni operazione e transazione

Ogni operazione e/o transazione, intesa nel senso più ampio del termine, deve essere legittima, autorizzata, coerente, congrua, documentata, registrata ed in ogni tempo verificabile.

I collaboratori sono tenuti al rispetto delle procedure operative aziendali e dei protocolli previsti a presidio della formazione ed attuazione delle decisioni aziendali.

Le procedure che regolano le operazioni devono consentire la possibilità di effettuare controlli sulle caratteristiche della transazione, sulle motivazioni che ne hanno consentito l'esecuzione, sulle autorizzazioni allo svolgimento e sull'esecuzione dell'operazione medesima.

Ogni soggetto che effettui operazioni e/o transazioni aventi ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità economicamente valutabili, appartenenti alla Società, deve agire su specifica autorizzazione e fornire a richiesta ogni valida evidenza per la sua verifica in ogni tempo.

Ciascun Collaboratore è responsabile della veridicità, autenticità ed originalità della documentazione e delle informazioni rese nello svolgimento dell'attività di propria competenza.

Art. 51 Controlli amministrativi e documentazione

La Società ha il dovere di registrare e conservare nei suoi archivi le informazioni di carattere amministrativo e finanziario e di riferirle a investitori, enti pubblici e altri.

Tale normativa esige inoltre l'istituzione da parte dell'azienda di un sistema di controlli contabili interni. Il presente Codice illustra i criteri ai quali attenersi per garantire il pieno assolvimento delle responsabilità derivanti dalla legislazione in materia.

Coloro ai quali è affidato il compito di tenere le scritture contabili sono tenuti ad effettuare ogni regolazione in modo accurato, completo, veritiero e trasparente e a consentire eventuali verifiche da parte di soggetti, anche esterni, a ciò preposti.

I criteri di registrazione e reporting devono essere coerenti fra loro al fine di fornire una base omogenea per la valutazione, la gestione e la comunicazione delle operazioni eseguite dall'azienda.

La Società ha elencato specifici obblighi da tenersi in riferimento ai suddetti principi:

- Attenersi nello svolgere i compiti affidati a quanto previsto dalla legge, dal Codice etico, dalle procedure contabili, di reporting e di controllo stabilite dall'Amministrazione
- Essere precisi, tempestivi ed esaurienti nel redigere e nel conservare i documenti. Compilare i medesimi indicandovi tutti i dati e/o notizie comunque influenti nell'adozione delle decisioni della Società.

- Prima di firmare un documento, accertarsi che le informazioni in esso contenute siano veritiere, corrette, complete e conformi a quanto stabilito dalle leggi in materia.
- Prima di impegnare la Società in una qualsiasi operazione commerciale o di riferire informazioni di carattere amministrativo e finanziario, assicurarsi di ottenere tutte le autorizzazioni necessarie e di documentarle opportunamente.
- Tenere al sicuro tutti i documenti, comprese le informazioni di cui si dispone su supporto informatico.
- Agevolare gli organi di controllo societari e qualunque altra persona autorizzata ad accedere alla documentazione di propria competenza e fornire loro informazioni precise ed esaustive.

Art. 52 Acquisti di beni e servizi

I Soggetti che effettuano qualsiasi acquisto di beni e/o servizi, incluse anche le consulenze esterne, devono agire sempre nel rispetto dei principi di correttezza, economicità, qualità e liceità, operando con la diligenza del buon padre di famiglia.

Art. 53 Modalità di incasso e pagamento

Gli incassi e i pagamenti devono essere effettuati sempre attraverso rimesse bancarie e/o assegni bancari. Gli incassi e i pagamenti effettuati tramite denaro contante devono sempre essere documentati ed autorizzati specificatamente.

Art. 54 Misure contro il riciclaggio

La Società vieta ogni comportamento volto a porre in essere operazioni in contrasto con la normativa sul riciclaggio. In particolare, con l'introduzione all'interno del D.Lgs. 231/2001 dell' *art. 25 octies (Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita)* la Società ha predisposto un'apposito protocollo contenuto nel modello organizzativo e volto a scongiurare tali tipologie di operazioni.

Capo VI Procedure

Art. 55 Procedure di trasparenza nella conduzione d'impresa

Per garantire la trasparenza, nella Società si stabiliscono criteri e si definiscono regolamenti:

- volti a verificare periodicamente la fiducia dei soci e che consentano una ampia informazione sulla attività degli amministratori e del management e ne favoriscano il ricambio;

- per le assemblee, che rendano pienamente chiaro il formarsi di coalizioni tra i soci e rendano trasparente il loro significato ai fini del governo dell'impresa;
- che rendano chiare e motivate le decisioni concernenti la ripartizione dei benefici tra i soci sotto forma di vantaggi immediati, ristorni e dividendi;
- che precisino e rendano chiare e motivate le concessioni agli amministratori e al management dell'uso di risorse cooperative;
- che precisino e rendano trasparenti le assunzioni - da parte di chi ha funzioni di governo - di cariche associative, politiche o istituzionali e di quale rapporto esista tra ciò e l'interesse della cooperativa.

Art. 56 Procedure verso i dipendenti

- **Criteri non discriminatori di selezione e avanzamento**

In ottemperanza al principio di imparzialità, la Società adotta criteri per la selezione del personale e per gli avanzamenti di carriera tali da escludere espressamente discriminazioni in base al sesso, alla razza, al credo religioso o politico e ogni forma di nepotismo e favoritismo.

- **Procedure per la trasparenza nel rapporto di lavoro**

La Società si impegna a far sì che il dipendente riceva, in anticipo rispetto all'avvio del rapporto (ovvero sotto forma di integrazione e aggiornamento nel corso del rapporto stesso) l'informazione più completa e trasparente sui contratti che lo regolano. Tali informazioni saranno presentate al dipendente in un linguaggio comprensibile e adatto al livello delle sue conoscenze. La Società si accerterà che l'assunzione degli impegni da parte del dipendente sia basata su effettiva accettazione e comprensione di quanto comunicato.

- **Procedure di organizzazione del lavoro**

La Società definisce l'organizzazione del lavoro e le attribuzioni di incarichi in modo che:

- a. il dipendente non sia adibito a mansioni inferiori a quelle svolte in precedenza, a meno di comprovata incompetenza, negligenza o in presenza di eventi nuovi o imprevisti al momento dell'avvio del rapporto di lavoro;
- b. se la riorganizzazione dipende da eventi nuovi o imprevisti, tali eventi siano esplicitamente indicati ai dipendenti e la loro novità sia comprovata;
- c. i costi e i benefici previsti dalle decisioni di riorganizzazione per i lavoratori e per l'impresa siano resi noti.

- **Aggiornamento e formazione**

La Società predispone programmi di aggiornamento e formazione che valorizzino la professionalità specifica e che tendano a conservare e accrescere il valore di mercato delle competenze acquisite dal dipendente.

- **Partecipazione alle decisioni**

La Società promuove la partecipazione dei dipendenti alle decisioni relative allo svolgimento del lavoro e alla realizzazione degli obiettivi fissati dalla direzione. Il dipendente deve essere messo nella condizione di esaminare ogni problema messo

in discussione con indipendenza di giudizio e obiettività e di rivedere i propri giudizi alla luce di nuove informazioni.

- **Tutela del rispetto della persona**

La Società assicura che chiunque eserciti ruoli di autorità nell'impresa si rivolgerà ai dipendenti usando un linguaggio rigoroso e appropriato. Ci si asterrà dunque dall'impiego di atteggiamenti eccessivamente confidenziali e dalla pretesa di ottenere osservanza alle direttive per mezzo di minacce.

Protezione della salute, della sfera privata individuale e protezione dalle molestie sessuali.

La Società - oltre a quanto previsto dalla legge - stabilisce regole e procedure:

- a. per la salvaguardia della sicurezza e della salute sul posto di lavoro, al fine di minimizzare i rischi di incidente e, in generale, per salvaguardare la salubrità dell'ambiente di lavoro;
- b. per dare la possibilità al dipendente di fare ricorso all'aiuto dell'azienda di fronte al pericolo di trovarsi in condizioni di indigenza a causa di eventi straordinari, anche appartenenti alla sfera familiare;
- c. per la tutela della sfera privata del dipendente. In modo particolare deve essere esclusa qualsiasi indagine sulle idee, le abitudini e in generale la vita privata dei dipendenti.
- d. per la salvaguardia dalle molestie sessuali. Oltre agli atti di violenza o di coercizione esplicita, deve essere vietata ogni azione ricattatoria tesa a ottenere prestazioni sessuali, o l'azione che costituisca oltraggio per la dignità della persona.

Art. 57 Procedure verso tutti gli interlocutori

- **Procedure in tema di regali e benefici**

La Società stabilisce una procedura che fissa criteri e modalità di erogazione e ricevimento di regali.

- **Procedure in tema di riservatezza**

In ottemperanza al principio di riservatezza, la Società garantisce la confidenzialità delle informazioni ottenute dai propri interlocutori nell'ambito delle sue attività.

- **Procedure in tema di conflitti di interesse**

La Società si assicura che i dipendenti riferiscano ai superiori diretti tutte le situazioni in cui siano titolari per conto proprio o di terzi di un interesse personale in conflitto con l'interesse dell'impresa. In particolare i dipendenti non potranno intrattenere rapporti commerciali o relazioni contrattuali per conto della cooperativa con il proprio coniuge, con i propri figli o i propri parenti entro il secondo grado.

- **Regole in tema di rapporti con la pubblica amministrazione**

L'attività destinata a ottenere ascolto o attenzione per i legittimi interessi della Società presso rappresentanti di Enti e Amministrazioni pubbliche deve attenersi a un protocollo ispirato a questi principi:

- a. La Società rappresenterà con oggettività i benefici pubblici delle proprie attività che desidera vedere inserite nei programmi pubblici mediante resoconti tecnici e economici verificabili. Qualora tali resoconti siano presentati da tecnici, professionisti esterni o consulenti deve essere chiaro al rappresentante pubblico

l'esistenza di un mandato professionale dell'impresa nei confronti di detti tecnici o professionisti;

b. La Società non ostacolerà la pubblicazione di detti resoconti e accetterà il pubblico confronto sui dati da essa presentati;

c. il personale della Società, o da essa esplicitamente incaricato, può incontrare i rappresentanti pubblici solo in occasioni formali e appositamente dedicate allo scopo di presentare le utilità sociali dei progetti dell'impresa, evitando di avvalersi dell'operato di terzi i quali possono esercitare pressione o scambiare benefici su altre materie con i responsabili delle decisioni in esame;

d. La Società non offrirà incarichi professionali o impiego a personale che abbia in precedenza ricoperto cariche di alto livello nella Pubblica Amministrazione nazionale o locale, se non dopo che il rapporto di lavoro con la Pubblica Amministrazione si sia concluso da almeno 2 anni.

Capo VII Modalità di attuazione, di controllo e sanzioni

Art. 58 L'Organismo di Vigilanza

Gli organi deputati a vigilare sull'applicazione del Codice Etico è l'Organismo di Vigilanza, che si coordinano opportunamente con gli organi e le funzioni competenti per la corretta attuazione e l'adeguato controllo dei Principi del Codice.

In particolare, l'attività e la funzione dell'Organismo di Vigilanza è disciplinata da apposito regolamento. L'Organismo di Vigilanza è l'organo deputato al controllo circa il funzionamento del Modello Organizzativo, e quindi dei suoi elementi costitutivi, istituito ai fini del D.lgs. n. 231/2001, ed al suo mantenimento mediante aggiornamento periodico.

L'Organismo di Vigilanza nell'esercizio delle proprie funzioni avrà libero accesso ai dati ed alle informazioni aziendali utili allo svolgimento delle proprie attività.

Gli Organi sociali ed i loro componenti, i dipendenti, i collaboratori ed i terzi che agiscono per conto della Società, sono tenuti a prestare la massima collaborazione nel favorire lo svolgimento delle funzioni dell'Organismo di Vigilanza.

Art. 59 Conoscenza ed applicazione

La Società si impegna a diffondere il presente Codice Etico tra tutte le persone, direttamente o indirettamente, interessate, a prescindere dalla diffusione all'esterno del regolamento del processo per la prevenzione dei reati. In particolare, la Società si impegna a far conoscere il presente Codice Etico ai sensi del D. Lgs. n. 231/01 a tutti i soggetti destinatari, inviandone copia e richiedendo a ciascuno di loro un'attestazione scritta dell'avvenuto ricevimento. La notifica sarà eseguita nei riguardi dei nuovi soggetti, man mano che diventeranno destinatari del presente Codice e, quindi, al momento dell'accettazione della carica, dell'assunzione all'impiego, della stipula del rapporto di consulenza o collaborazione con la Società.

Eventuali dubbi applicativi connessi al presente Codice Etico devono essere tempestivamente discussi con l'Organismo di Vigilanza.

Tutti coloro che collaborano con la Società, senza distinzioni o eccezioni, in Italia o all'estero, sono impegnati a fare osservare i principi del presente Codice. In nessun modo, agire a vantaggio della Società può giustificare l'adozione di comportamenti in contrasto con la normativa e con tali principi.

Art. 60 *Obblighi di informazione*

Qualora i soggetti destinatari del presente Codice vengano a conoscenza di situazioni illegali o eticamente scorrette, di violazioni ai principi del presente Codice, o di comportamenti che, anche potenzialmente, integrino gli estremi di un'attività illegale o scorretta compiuta direttamente o indirettamente a vantaggio o nell'interesse della Società, devono senza indugio informare l'Organismo di Vigilanza, anche senza seguire l'ordine gerarchico costituito. Le segnalazioni potranno essere effettuate in forma scritta, orale o in via telematica e dovranno essere raccolte ed archiviate a cura dell'Organismo di Vigilanza.

Art. 61 *Modifiche e aggiornamenti al Codice*

Qualsiasi modifica e/o integrazione al presente Codice dovrà essere apportata con le stesse modalità adottate per la sua approvazione iniziale.

Art. 62 *Sanzioni*

L'osservanza delle norme del Codice deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali con la Società, pertanto deve essere osservato da tutti i dirigenti e dipendenti della Società.

La mancata osservanza delle norme contenute nel presente Codice Etico sarà passibile delle sanzioni previste dal sistema disciplinare adottato dalla Società ex D.Lgs. 231/2001 e in conformità a quanto previsto dalla L.300/1970 e dai contratti collettivi di lavoro applicabili (CCNL in vigore per i lavoratori dipendenti di Imprese Creditizie e CCNL per i dirigenti di aziende).

Eventuali violazioni dei doveri previsti nel presente Codice Etico saranno accertati e verificati in conformità con quanto disposto dal procedimento disciplinare previsto dal suddetto sistema disciplinare della Società.

Qualsiasi comportamento posto in essere dai consulenti, collaboratori, agenti, procuratori, o terzi in genere in contrasto con le regole che compongono il presente Codice, potrà determinare, come previsto da specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico, negli accordi e nei contratti, l'immediata risoluzione del rapporto contrattuale, oltre all'eventuale richiesta di risarcimento da parte della Società.

Nell'irrogazione della sanzione l'organo societario competente non mancherà di tener conto: a) delle circostanze in cui si sono svolti i comportamenti illeciti; b) della tipologia dell'illecito perpetrato; c) della gravità della condotta tenuta; d) dell'eventualità che i comportamenti integrino esclusivamente un tentativo di violazione; e) della recidività del soggetto.