OPERE SAN PIO S.R.L.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE

CODICE ETICO

DATA	MOTIVO	APPROVATO DALL'AMMINISTRATORE (IL LEGALE RAPPRESENTATE)
3.5.2024	APPROVAZIONE DEL MODELLO 231/2001.	Dott. Fabrizio Viva Amministratore Unico

Tutta la documentazione relativa al Modello di organizzazione e gestione ex d.lgs. 231/01, rappresenta informazioni strettamente riservate e di proprietà della Società OPERE SAN PIO SRL da non utilizzare per scopi diversi da quelli per cui sono state definite.

PREMESSA

La Società OPERE SAN PIO SRL ha la propria sede legale e amministrativa in Miggiano (LE), alla via Manzoni n. 107 (p. iva 04087670750; numero REA: LE – 266275) ed è stata costituita nel 2007 con lo scopo di svolgere l'attività di gestione, in proprio o per conto terzi, di servizi sociali, assistenziali e sanitari, attinenti ai bisogni di persone anziane o, comunque, non autosufficienti.

Più dettagliatamente, l'ambito di operatività della Società OPERE SAN PIO SRL, come diffusamente illustrato anche nella visura camerale depositata presso la Camera di Commercio di Lecce, si estrinseca nella:

• costruzione, acquisto e gestione, in proprio o per conto di terzi ed anche in compartecipazione, di case di cura, cliniche, ospedali, ospizi, case di riposo, centri geriatrici e sociali in genere, presidi di riabilitazione, residenze sanitarie assistenziali, laboratori di analisi e radiologia, centri diagnostici ed ambulatori specialistici in genere;

• gestione di ristoranti bar e tabaccherie;

• gestione di ospedali e strutture analoghe anche per conto di enti pubblici e privati;

• costruzione e vendita di beni immobili in genere e la gestione degli stessi per i fini sociali, intendendo per gestione a fini sociali: l'acquisto, l'organizzazione e la locazione e la conduzione delle strutture materiali e dei mezzi strumentali necessari per l'esercizio delle attività di cui sopra; l'organizzazione di corsi di formazione professionale.

• […]

• La società può compiere, inoltre, tutte le operazioni commerciali, industriali, mobiliari e immobiliari, finanziarie, di leasing, di factoring, bancarie, attive e passive, necessarie o utili, anche indirettamente, per il conseguimento dell'oggetto sociale, può assumere interessenze e partecipazioni in altre società o imprese aventi scopo analogo, connesso o affine al proprio, può concedere fidejussioni, prestare avalli e consentire iscrizioni ipotecarie sugli immobili sociali, anche a garanzia di obbligazioni assunte da terzi, nonché a favore di istituti di credito, banche e società finanziarie, il tutto non nei confronti del pubblico né, quanto all'assunzione di partecipazioni, a scopo di collocamento e salvi, comunque, i limiti di legge e le eventuali necessarie autorizzazioni.

Essa, attraverso le diverse tipologie di servizi erogati, è in grado di offrire ai pazienti ed alle loro famiglie una risposta sempre migliore alle esigenze, ai bisogni e ai desideri di questi ultimi, nonché di garantire un'assistenza integrata e qualificata per tutti i tipi di servizi.

La Società intende mantenere e sviluppare il rapporto di fiducia con i propri "portatori di interessi" e perseguire i propri obiettivi, ricercando il migliore contemperamento degli interessi coinvolti.

Affinché tutto quanto sopra esposto non resti una mera enunciazione di principi, ma venga tradotto in comportamenti e condotte immanenti alla Società, i Destinatari del presente Modello sono tenuti ad applicare lo stesso ed il codice etico, contenente i valori e le regole di comportamento alla cui osservanza sono tenuti gli organi sociali, il management, i prestatori di lavoro, i collaboratori esterni, gli Ospiti, i Pazienti, gli Utenti dei servizi, i loro familiari e ogni soggetto che cooperi a qualsiasi titolo con la Società.

Detto codice Etico e i valori e le regole in esso espressi si intendono qui interamente richiamati e condivisi dalla OPERE SAN PIO SRL.

La Società gestisce la struttura RSAA (residenza sociale assistenziale per anziani) denominata Don Tonino Bello 3, con sede in Miggiano (LE), ai sensi dell'art. 67 della L.R. 4/2007, in virtù dell'autorizzazione rilasciata dal Comune di Miggiano (LE), n. 673 – Registro Generale del 21.9.2022 e n. 279 – Registro di Settore del 21.9.2022, e risulta iscritta nel Registro delle strutture e dei servizi autorizzati all'esercizio delle attività socio assistenziali destinate della Regione Puglia (n. 89 del 16.2.2016).

A ben vedere, tale autorizzazione è in continuità con quella rilasciata al precedente gestore della struttura, ossia l'ATS AURORA 2, associazione costituita tra le società Coop. Sociale Casa (soggetto capofila) e Opere San Pio s.r.l., con rappresentante legale il Sig. Cerfeda Oreste.

Pertanto, la Società risulta essere in possesso di tutti i requisiti e le autorizzazioni necessarie, richieste dalla normativa sia Statale che Regionale, nonché dagli Enti, tra cui la ASL. Si evidenzia, altresì, che, in sede di rilascio dell'autorizzazione, il Comune ha rilevato anche il rispetto delle normative anticorruzione e della trasparenza.

Le quote societarie sono attualmente ripartite tra il sig. Falco Marcello Donato (con il 63,64 %) e la sig.ra Puce Maria Antonella (con il 36.6 %).

La Società ha nominato un Amministratore Unico, in carica dal 23.6.2022, nella persona del dott. Fabrizio Viva, ha 13 dipendenti a tempo indeterminato con mansioni di impiegato amministrativo (1), ausiliare (2), cuoco (2), infermiere professionista (1), OSS (6).

Prima dell'ultima modifica, la società aveva come amministratori Falco Giorgio e Puce Maria Antonella.

Inoltre, vi sono dei consulenti e collaboratori esterni, con partita IVA, che svolgono la professione di medico - coordinatore sanitario, assistente sociale, psicologo educatore.

Il sistema di deleghe prevede l'attribuzione della delega della direzione sanitaria in capo al dott. Marcello Falco; il resto delle funzioni è in capo all'amministratore unico, dott. Viva.

La struttura può ospitare fino a 25 ospiti in totale, nello specifico, essa riceve, per periodi brevi e lunghi, persone con deficit funzionali, in età superiore ai 64 anni, in possesso di riconoscimento previsto dalla legge 11 febbraio 1980 n. 18, a condizione che gli stessi non necessitino di prestazioni sanitarie continue e complesse.

La struttura garantisce un'adeguata assistenza socio assistenziale, tesa alla tutela dei pazienti che devono affrontare delle problematiche di salute, che li rendono spesso non autosufficienti, trovandosi in un luogo diverso dalla loro casa e, a volte, lontani dall'affetto dei parenti.

Proprio per quest'ultimo motivo, la struttura si occupa di assistere gli ospiti nelle esigenze di salute non solo fisica, ma anche mentale: vengono svolte attività ludico espressive e creative, che promuovono la partecipazione sociale, il benessere soggettivo ed il miglioramento della qualità della vita, personale e sociale.

Grazie alla ferma volontà e dedizione della proprietà e grazie anche alla dedizione di tutti gli operatori, che da anni collaborano con la società, negli anni OPERE SAN PIO SRL ha raggiunto ottimi standard qualitativi dei servizi offerti.

La società non è in possesso delle certificazioni ISO 9001, UNI EN ISO 14001:2015, OHSAS 18001, ISO45001, SA8000, ISO 37001.

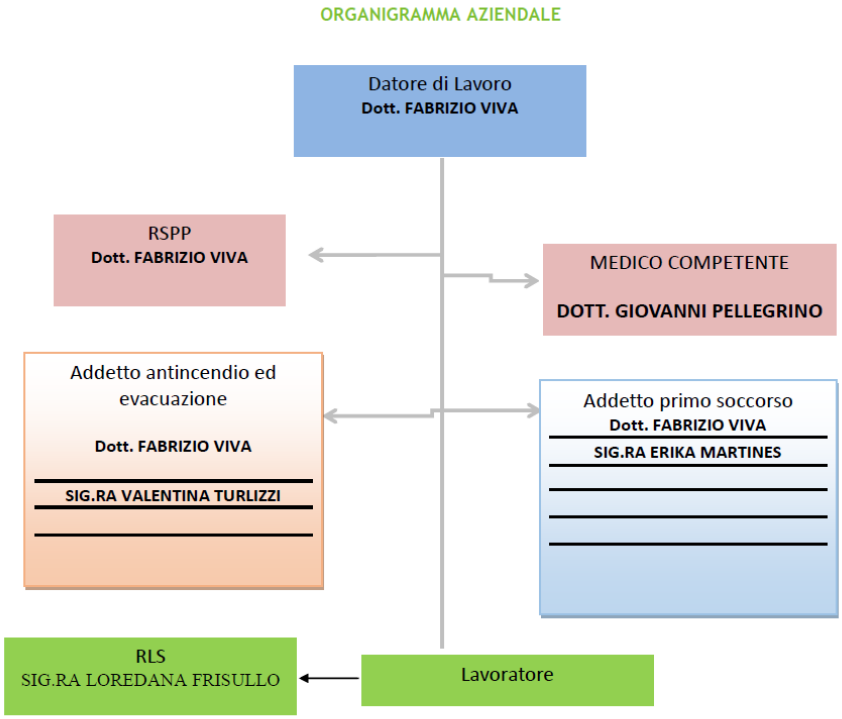
Tuttavia, essa cura dettagliatamente la compliance aziendale e adotta tutte le misure volte a garantire l'osservanza di norme giuridiche ed etiche proprie della tipologia di azienda, anche quelle che non sono obbligatorie per legge, con ciò dimostrando una particolare sensibilità nella prevenzione dei vari rischi verificabili durante l'attività di impresa.

Nello specifico, essa ha adottato il sistema di autocontrollo per la legionellosi, il sistema "Analisi dei rischi e dei punti critici di controllo" (HCCP), ossia un controllo alimentare per garantire la sicurezza e l'igiene dei servizi destinati alla somministrazione degli alimenti per gli ospiti della struttura; i controlli periodici (ogni 6 mesi) e straordinari sul funzionamento dell'ascensore, affidati ad un'azienda esterna; i controlli salva vita, messa a terra, impianto elettrico; la valutazione del rischio RADON, eseguita dalla precedente gestione nel 2017 e dalla quale è emerso che i locali non sono a rischio; la manutenzione periodica degli estintori (ogni 6 mesi), affidata ad una ditta esterna; la predisposizione e l'implementazione del piano antincendio, nonostante non sia obbligatorio per le società con meno di 25 dipendenti; verifiche periodiche degli impianti elettrico, pompe di calore e caldaie.

Con riferimento alla tutela "Dati Personali" (es.: identificativi, anagrafici, economici) e "Dati Sensibili" (es.: stato di salute), relativamente alle prestazioni socio assistenziali erogate ed ai connessi adempimenti amministrativi, la società si è adeguata al Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo del Consiglio del 27 aprile 2016 e s. m., relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati, tramite l'adozione di specifici protocolli previsti dalla normativa, nonché la nomina del titolare del trattamento dei dati, l'amministratore di sistema, il responsabile del trattamento dati, il responsabile della protezione dati, l'incaricato del backup, l'incaricato alla custodia delle copie delle credenziali e gli incaricati al trattamento dei dati personali.

A ben vedere, sono rispettati tutti i principi individuati dal Regolamento, primo fra tutti il principio detto di "responsabilizzazione" (o accountability), in virtù del quale "il titolare mette in atto misure tecniche e organizzative adeguate per garantire, ed essere in grado di dimostrare, che il trattamento è effettuato conformemente al presente Regolamento" (art. 5, paragrafo 2 e arti. 24, paragrafo 1).

Quanto alla sicurezza sul posto di lavoro, la società ha adottato il DVR, costantemente aggiornato (ultimo aggiornamento: dicembre 2022), in virtù del quale sono individuati i ruoli dei soggetti in materia di sicurezza, come specificato nel grafico che segue.



Nel sistema 231, il Codice Etico svolge un ruolo fondamentale, atteso che, come riconosciuto anche da una recente pronuncia della Corte di Cassazione, esso "*costituisce il necessario completamento del Modello di organizzazione, gestione e controllo dell'ente, in quanto documento aziendale diretto ad individuare, in riferimento all'etica e ai valori che ispirano l'impresa, diritti, doveri e responsabilità di tutti coloro che partecipano alla realtà aziendale.*" (Cass. civ., Sez. II, ordinanza n. 23427/2023).

Ebbene, alla luce della sempre crescente attenzione che la società riserva alle procedure aziendali, da porre in essere nel pieno rispetto delle molteplici normative interferenti con l'attività d'impresa, la Società OPERE SAN PIO SRL ha deciso di dotare la propria organizzazione del modello di organizzazione e gestione *ex* d.lgs. 231/2001: tanto al fine di evitare la commissione di reati da parte delle persone fisiche coinvolte nei cicli di produzione (valenza esterna e di "riflesso" del modello) ed il coinvolgimento successivo della società ai sensi dell'art. 6 del decreto 231, con ricadute possibili sull'attività aziendale, plasmandolo sulla ramificazione delle funzioni aziendali, riprodotte nell'organigramma aziendale.

È fondamentale soffermarsi sui principi etici sui quali la Opere San Pio fonda la propria attività:

a) **Eguaglianza** ed Imparzialità - garantire l'uniformità di trattamento nei confronti di tutti i Clienti/Utenti, a parità di condizioni tecniche e nell'ambito di aree e di categorie omogenee.

b) **Continuità** - assicurare un servizio continuo e regolare. In caso di disservizi, imprevisti ed eventi non programmabili, all'utenza sono fornite tempestivamente informazioni adeguate, in modo da limitare al minimo il conseguente disagio, garantendo, comunque, le prestazioni indispensabili per la tutela della salute e della sicurezza dei Clienti/Utenti.

c) **Partecipazione** - garantire la partecipazione dei Clienti/Utenti, portatori di interessi pubblici o privati, cioè assicurare loro il diritto di accesso alle informazioni che li riguardano, di presentare reclami e istanze, di produrre memorie e documenti, di formulare osservazioni e suggerimenti per il miglioramento del servizio. Tali prerogative si intendono estese anche ad altri soggetti portatori di interessi diffusi costituiti in associazioni, comitati o altre forme di aggregazione.

d) **Sicurezza** - attuare quanto previsto dalla normativa vigente in materia di sicurezza sul lavoro (d.lgs. 81/08 e d.lgs. 106/09).

e) **Cortesia** - garantire al Cliente/Utente un rapporto basato sulla cortesia e sul rispetto. A tal fine tutti i dipendenti sono tenuti ad agevolare i Clienti/Utenti nell'esercizio dei diritti e nell'adempimento degli obblighi. Inoltre, sono tenuti a indicare le proprie generalità, sia nelle comunicazioni telefoniche sia nel rapporto personale. Al riguardo, il personale aziendale è munito di tesserino di riconoscimento ed è tenuto a esibirlo a chiunque ne faccia richiesta.

f) **Economicità** - gestire rigorosamente la totalità dei servizi secondo i principi di economicità.

g) **Efficacia ed Efficienza** - fornire i servizi che corrispondono agli obiettivi prefissati; quindi quelli che corrispondono alle attese dei cittadini, garantendo nel frattempo un utilizzo ottimale delle risorse.

h) **Tutela dell'ambiente** - operare nel campo della qualità della vita, svolgendo la sua attività nel rispetto e nella salvaguardia dell'ambiente e per la tutela della salute.

i) **Riservatezza** - gestire le informazioni concernenti, gli utenti, dei quali viene a conoscenza nell'espletamento della propria attività, nel rispetto della privacy secondo quanto previsto dalla Legge 675/96 s.m.i..

j) **Trasparenza** - far conoscere alla collettività l'operato della società che opera, come noto, anche con le Amministrazioni pubbliche.

Nella ferma intenzione di implementare il controllo del servizio offerto ai clienti, la Società OPERE SAN PIO SRL ha voluto adeguare i propri standard organizzativi e qualitativi alla luce della crescita delle attività svolta: l'elevata preparazione professionale e la dedizione del personale impiegato costituiscono i pilastri del sistema di eccellenza forgiato dalla Società OPERE SAN PIO SRL, che fanno della stessa una realtà seria, garantista e di indubbia e riconosciuta competenza.

1. DESTINATARI, AMBITO DI APPLICAZIONE E AGGIORNAMENTO

I principi e le disposizioni del presente Codice Etico sono rivolti a tutti i seguenti Destinatari:

- soggetti che nell'ambito dell'organizzazione aziendale si trovano in posizione apicale (amministratori, dirigenti);
- soggetti che nell'ambito dell'organizzazione aziendale rivestono una posizione subordinata rispetto ai primi (Dipendenti);
- collaboratori esterni che svolgono, direttamente o indirettamente, prestazioni connesse alle attività aziendali, come consulenti e professionisti esterni;
- sono altresì chiamati al rispetto dei principi contenuti nel Codice tutti coloro che abbiano, a qualunque titolo, rapporti con la società (clienti, fornitori, Pubbliche Amministrazioni, etc.).

Tutti i Destinatari si impegnano ad operare con lealtà, serietà, onestà, competenza e trasparenza, nell'assoluto rispetto delle leggi e delle normative vigenti.

Tutti i Destinatari sono tenuti a segnalare all'Organismo di Vigilanza ogni violazione del Codice – commessa da qualunque soggetto – che dovesse essere loro nota, con le modalità e le tutele indicate nel Modello di Organizzazione e Gestione; l'omessa segnalazione costituisce violazione del Codice e dei suoi principi.

Il presente Codice, approvato dall'Amministratore Unico, è revisionato ed aggiornato secondo le forme e le modalità previste nel Modello di Organizzazione e Gestione, di cui costituisce parte integrante.

2. I PRINCIPI DELL'ETICA AZIENDALE

Il presente Codice Etico racchiude l'insieme dei valori, dei principi e delle linee di comportamento che devono contraddistinguere l'intera attività della società.

Ogni Destinatario è tenuto ad adoperarsi per raggiungere gli obiettivi stabiliti, rispettare gli impegni, segnalare palesi difformità ed eventualmente fornire suggerimenti per il miglioramento continuo.

La società ritiene che il rispetto delle regole etiche e di trasparenza nella conduzione della propria attività costituiscano la condizione fondamentale per perseguire e raggiungere i propri obiettivi. Pertanto, promuove la creazione di un ambiente caratterizzato da un forte senso di integrità etica, nella ferma convinzione che ciò contribuisca in modo decisivo all'efficacia delle politiche e dei sistemi di controllo, influendo su comportamenti che eludono le regole stabilite.

Conseguentemente, il Codice esplicita i riferimenti cui deve essere improntata la condotta di tutti coloro che, ai vari livelli di responsabilità, concorrono con i propri atti allo svolgimento dell'attività.

Il Codice viene diffuso secondo quanto previsto nel Modello di Organizzazione ed è informato sulla base dei principi che seguono.

2.1 PRINCIPI ETICO-COMPORTAMENTALI

Tutte le attività lavorative di quanti operano per la società devono essere svolte con impegno professionale, rigore morale e correttezza gestionale, anche al fine di tutelare l'immagine dell'Azienda.

Tutti i Destinatari, nonché quanti operano con la società, sono tenuti, nello svolgimento delle proprie mansioni e nel divenire della propria vita professionale nella società, all'allineamento con i seguenti principi Etico- comportamentali:

- **Equità,** ovvero regime comportamentale ispirato al senso comune della giustizia sostanziale;
- **Uguaglianza**, ovvero uniformità di trattamento e relazione sociale nei confronti di ogni interlocutore, prescindendo da differenze di età, sesso, razza, handicap fisici, religione, grado aziendale, potere economico, influenza sociale;

- **Tutela e valorizzazione della persona**, ovvero rispetto per ciascun individuo, valorizzazione delle rispettive capacità, instaurazione di meccanismi di fiducia e responsabilizzazione dei singoli, atti a rendere solidali i Destinatari e comune la missione aziendale;
- **Diligenza**, ovvero assolvimento delle proprie mansioni con cura assidua e scrupolosa attenzione ed accuratezza;
- **Onestà**, ovvero incapacità di compiere atti illegali, illeciti od anche solo malvagi, tanto per osservanza dei principi giuridici, del Codice e dei principi morali, quanto per radicato senso della giustizia: i Destinatari debbono avere la consapevolezza del significato etico delle loro azioni, non devono perseguire l'utile personale o aziendale a discapito delle leggi vigenti e delle norme qui esposte, o anche solo compiere azioni che, secondo il comune senso di coscienza, contrastano con l'onestà;
- **Trasparenza**, ovvero esecuzione delle proprie mansioni attraverso un regime di piena intellegibilità dell'operato da parte di chiunque; ogni azione compiuta dai Destinatari e da quanti intrattengono rapporti con la società deve essere pienamente ricostruibile e facilmente individuabile in tutti i propri passaggi, di modo che tutti i rapporti siano comprensibili e i rispettivi atti giustificabili;
- **Imparzialità**, ovvero modo di operare e giudicare obiettivo ed equanime, senza favoritismo per nessuna delle parti in causa, siano esse pubbliche o private, legate con il Destinatario da rapporti di amicizia od inimicizia, parentela o affinità;
- **Riservatezza**, ovvero scrupolosa astensione dalla divulgazione di qualunque dato aziendale (sia esso di carattere tecnico, logistico, strategico, economico) e personale, in ossequio a tutte le norme vigenti in tema di privacy; la raccolta ed il trattamento di dati sono strettamente riservati agli organi aziendali deputati a ciò e vanno eseguiti rigidamente secondo la disciplina aziendale;
- **Opportunità**, ovvero valutazione critica di ogni azione ed omissione secondo criteri che, qualora non rientranti in altro specifico principio etico-comportamentale, ossequino il senso comune di adeguatezza e pertinenza;
- **Tutela della salute**, ovvero rispetto di tutte le normative vigenti in tema di antinfortunistica e prevenzione delle malattie professionali, nonché scrupolosa attenzione all'igiene ed alle condizioni personali e del posto di lavoro;

- **Tutela dell'ambiente**, ovvero rispetto di tutte le normative vigenti in tema di ambiente ed inquinamento, nonché scrupolosa attenzione ad ogni condotta che, anche minima, offenda il senso comune dell'educazione ambientale; attuazione di programmi di raccolta differenziata di rifiuti e riciclaggio di materiale riutilizzabili; riduzione di ogni forma di inquinamento, sia essa ambientale, acustica, radioelettrica o di qualunque genere.
- **Qualità dei servizi**, la Società, eroga anche servizi socio-sanitari alle persone fragili e considera prioritario prendersi cura dei bisogni di tali soggetti mediante un'organizzazione focalizzata a tutelare la dignità degli ospiti, a mantenere e a valorizzare le capacità residue, a personalizzare gli interventi, a sviluppare l'integrazione tra le diverse figure professionali che compongono l'équipe, a migliorare i livelli di comunicazione con gli ospiti e i familiari, a favorire la partecipazione degli utenti al miglioramento del servizio. L'accoglienza è improntata ai valori dell'uguaglianza e dell'imparzialità, nel rispetto della dignità umana, delle credenze, delle opinioni e dei sentimenti dell'ospite e della riservatezza. Particolare attenzione viene data all'aspetto residenziale favorendo un ambiente familiare e tranquillo. Il personale viene coinvolto nel raggiungimento di questi obiettivi, indirizzando le proprie capacità ed attitudini professionali. La Società si impegna a migliorare costantemente i processi e i sistemi di gestione interni per perseguire l'eccellenza, incentivando altresì la crescita professionale di collaboratori e dipendenti.
- **Appropriatezza delle cure**, le prestazioni sono fornite secondo i bisogni di salute della persona, rispettando le indicazioni cliniche per le quali è stata dimostrata l'efficacia, il momento più giusto di erogazione, le più opportune modalità di somministrazione rispetto alle condizioni di salute e sociali della persona assistita. Vengono sempre garantite le migliori prestazioni di diagnosi e cura, in termini di appropriatezza, tempestività, efficacia, sistematicità e continuità richieste dallo stato del malato.
- **Corretto trattamento dei pazienti**, tutte le attività sanitarie svolte dalla Società sono improntate al rispetto dei diritti fondamentali della persona assistita, salvaguardandone la dignità, la libertà e l'autodeterminazione nelle scelte che riguardano il proprio stato di salute. Invero, nessuna misura sanitaria può essere presa per esigenze connesse esclusivamente ad una carenza di personale e nessun trattamento, pur adottato come misura necessaria o addirittura positiva per il paziente, può mai tradursi in una situazione che ricade entro la definizione di "trattamento inumano o degradante"

sancita dall'art. 3 della CEDU. La società si impegna a valorizzare la persona ed a mantenerne l'integrità fisica e morale, promuovendo la diffusione dei principi Etico-comportamentali, incentivandone l'osservanza e punendone l'inottemperanza. I Destinatari devono uniformarsi ed applicare tutti i principi suesposti ricorrendo, nello svolgimento di ogni mansione ed in qualunque circostanza, al senso comune di morale e coscienziosità.

- **Responsabilità verso la collettività**, la Società è consapevole dell'influenza, anche indiretta, che le proprie attività possono avere sulle condizioni, sullo sviluppo economico e sociale e sul benessere generale della collettività, nonché dell'importanza dell'accettazione sociale delle comunità in cui opera. Per questo motivo, la Società intende condurre i suoi investimenti nel rispetto delle comunità locali e nazionali e sostenere iniziative di valore culturale e sociale al fine di ottenere un miglioramento della propria reputazione ed accettazione sociale.

2.2 PRINCIPIO DI LEGALITÀ

Il comportamento dei Destinatari del Codice deve innanzitutto conformarsi alle leggi vigenti nello Stato in cui i Destinatari stessi operano, ivi comprese quelle comunitarie e quelle internazionali che lo Stato recepisce.

La Società opera nell'assoluto rispetto di dette norme; pertanto, gli amministratori ed i dipendenti della stessa, nonché coloro che a vario titolo interagiscono con la stessa – fornitori, consulenti, partner commerciali – sono tenuti, nell'ambito delle rispettive competenze, a conoscere ed osservare le discipline codificate (leggi, atti equiparati, regolamenti) dalle Istituzioni internazionali, statali, regionali e locali.

Non possono essere intrattenuti o mantenuti rapporti con fornitori di beni e servizi che:

A. si trovino nelle condizioni previste **dall'art. 94 del Codice degli Appalti** (D. Lgs. 36/2023), norma che tipizza i casi di esclusione automatica di un operatore economico dalla partecipazione a una procedura d'appalto o concessione ed ovvero abbiano a proprio carico:

1) la condanna con sentenza definitiva o decreto penale di condanna divenuto irrevocabile per uno dei seguenti reati:

- *delitti, consumati o tentati, di cui agli articoli 416, 416-bis del codice penale oppure delitti commessi avvalendosi delle condizioni previste dal predetto articolo 416-bis oppure al fine di agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo, nonché per i delitti, consumati o tentati, previsti dall'articolo 74 del testo unico delle leggi in materia di disciplina degli stupefacenti e sostanze psicotrope, prevenzione, cura e riabilitazione dei relativi stati di tossicodipendenza, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 9 ottobre 1990, n. 309, dall'articolo 291-quater del testo unico delle disposizioni legislative in materia doganale, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 23 gennaio 1973, n. 43 e dall'articolo 452-quaterdecies del codice penale, in quanto riconducibili alla partecipazione a un'organizzazione criminale, quale definita all'articolo 2 della decisione quadro 2008/841/GAI del Consiglio dell'Unione europea, del 24 ottobre 2008;*
- *delitti, consumati o tentati, di cui agli articoli 317, 318, 319, 319-ter, 319-quater, 320, 321, 322, 322-bis, 346-bis, 353, 353-bis, 354, 355 e 356 del codice penale nonché all'articolo 2635 del codice civile;*
- *false comunicazioni sociali di cui agli articoli 2621 e 2622 del codice civile;*
- *frode ai sensi dell'articolo 1 della convenzione relativa alla tutela degli interessi finanziari delle Comunità europee, del 26 luglio 1995;*
- delitti, consumati o tentati, commessi con finalità di terrorismo, anche internazionale, e di eversione dell'ordine costituzionale reati terroristici o reati connessi alle attività terroristiche;
- delitti di cui agli articoli 648-bis, 648-ter e 648-ter.1 del codice penale, riciclaggio dei proventi di attività criminose o finanziamento del terrorismo, quali definiti all'articolo 1 del decreto legislativo 22 giugno 2007, n. 109; §
- sfruttamento del lavoro minorile e altre forme di tratta di esseri umani definite con il decreto legislativo 4 marzo 2014, n. 24;
- ogni altro delitto da cui derivi, quale pena accessoria, l'incapacità di contrattare con la pubblica amministrazione.

2) la sussistenza ragioni di decadenza, di sospensione o di divieto previste da**ll'articolo 67 del codice delle leggi antimafia e delle misure di prevenzione, di cui al decreto legislativo 6 settembre 2011, n. 159** o di un tentativo di infiltrazione mafiosa di cui all'articolo 84, comma 4, del medesimo codice. La causa di esclusione di cui sopra non opera se, entro la data dell'aggiudicazione, l'impresa sia

stata ammessa al controllo giudiziario ai sensi dell'articolo 34-bis del medesimo codice o alle altre forme di controllo pubblico previste.

3) la sottoposizione a **liquidazione giudiziale o liquidazione coatta o concordato preventivo o procedimento per l'accesso a una di tali procedure**, fermo restando quanto previsto dall'articolo 95 del codice della crisi di impresa e dell'insolvenza e dall'articolo 124 del presente codice (ad esempio, a seguito del deposito della domanda di accesso al concordato preventivo, che non impedisce la continuazione di contratti con le pubbliche amministrazioni, nel caso in cui il professionista indipendente ha attestato la conformità al piano, ove predisposto, e la ragionevole capacità di adempimento.) Comunque, l'esclusione non opera se, entro la data dell'aggiudicazione, sono stati adottati i provvedimenti di cui all'articolo 186-bis, comma 5, del regio decreto 16 marzo 1942, n. 267 e all'articolo 95, commi 3 e 4, del codice di cui al decreto legislativo n. 14 del 2019, a meno che non intervengano ulteriori circostanze escludenti relative alle procedure concorsuali;

4) l'iscrizione nel casellario informatico tenuto **dall'ANAC pe**r aver presentato false dichiarazioni o falsa documentazione nelle procedure di gara e negli affidamenti di subappalti o ai fini del rilascio dell'attestazione di qualificazione (la causa di esclusione perdura fino a quando opera l'iscrizione nel casellario informatico);

5) la commissione di violazioni gravi, definitivamente accertate, degli obblighi relativi al pagamento delle imposte e tasse o dei contributi previdenziali, secondo la legislazione italiana o quella dello Stato in cui sono stabiliti. Costituiscono gravi violazioni definitivamente accertate quelle indicate nell'allegato II.10. Il presente comma non si applica quando l'operatore economico ha ottemperato ai suoi obblighi pagando o impegnandosi in modo vincolante a pagare le imposte o i contributi previdenziali dovuti, compresi eventuali interessi o sanzioni, oppure quando il debito tributario o previdenziale sia comunque integralmente estinto, purché l'estinzione, il pagamento o l'impegno si siano perfezionati anteriormente alla scadenza del termine di presentazione dell'offerta.

B. che abbiano subito, anche in via cautelare, una **misura interdittiva ai sensi del D. Lgs. 231/2001**;

C. abbiano ricevuto condanne irrevocabili per i reati previsti **dall'art. 84 co. 4, del Codice Antimafia** (D. Lgs. n. 159/2011);

D. abbiano ricevuto condanne irrevocabili per i reati previsti dagli artt. artt. 2, 3, 4, 5, 8, 10, 10 quater e 11 **del D. Lgs. 74/2000** e abbiano, contestualmente, maturato debiti tributari definitivi nei confronti dell'Erario.

Laddove il soggetto terzo venga a trovarsi nelle condizioni di cui alle lettere **A. B. C.** o **D.** dopo la stipulazione del contratto, lo stesso verrà automaticamente risolto.

La società si riserva di valutare l'applicazione di quanto previsto dal presente capo a fornitori, consulenti e partner commerciali che:

- si trovino nelle condizioni di cui al comma 6 dell'art. 96 D. Lgs. n. 36/2023 che disciplina le c.d. "misure di self-cleaning";
- siano incorsi in una delle cause di esclusione non automatica di cui all'art. 95 D. Lgs. n. 36/2023[1].

[1] Ovvero qualora:
a) sussistano a loro carico gravi infrazioni, debitamente accertate con qualunque mezzo adeguato, alle norme in materia di salute e di sicurezza sul lavoro nonché agli obblighi in materia ambientale, sociale e del lavoro stabiliti dalla normativa europea e nazionale, dai contratti collettivi o dalle disposizioni internazionali elencate nell'allegato X alla direttiva 2014/24/UE del Parlamento europeo e del Consiglio del 26.2.2014;
b) abbiano commesso un illecito professionale grave (come individuati dall'art. 98 del D.lgs 36/2023), tale da rendere dubbia la sua integrità o affidabilità. Il grave illecito professionale è desumibile da:
1) sanzione esecutiva irrogata dall'Autorità garante della concorrenza e del mercato o da altra autorità di settore, rilevante in relazione all'oggetto specifico dell'appalto;
2) condotta dell'operatore economico che abbia dimostrato significative o persistenti carenze nell'esecuzione di un precedente contratto di appalto o di concessione che ne hanno causato la risoluzione per inadempimento oppure la condanna al risarcimento del danno o altre sanzioni comparabili, derivanti da inadempienze particolarmente gravi o la cui ripetizione sia indice di una persistente carenza professionale;
3) condotta dell'operatore economico che abbia commesso grave inadempimento nei confronti di uno o più subappaltatori;
4) condotta dell'operatore economico che abbia violato il divieto di intestazione fiduciaria di cui all'articolo 17 della legge 19 marzo 1990, n. 55, laddove la violazione non sia stata rimossa;
5) omessa denuncia all'autorità giudiziaria da parte dell'operatore economico persona offesa dei reati previsti e puniti dagli articoli 317 e 629 c.p. e aggravati ai sensi dell'articolo 416-bis.1 del medesimo codice salvo che ricorrano i casi previsti dall'articolo 4, primo comma, della legge 24 novembre 1981, n. 689.
6) contestata commissione da parte dell'operatore economico di taluno dei reati consumati o tentati di cui al comma 1 del medesimo articolo 94;
7) contestata o accertata commissione di taluno dei seguenti reati consumati: abusivo esercizio di una professione, ai sensi dell'articolo 348 del codice penale; bancarotta semplice, bancarotta fraudolenta, omessa dichiarazione di beni da comprendere nell'inventario fallimentare o ricorso abusivo al credito, di cui agli articoli 216, 217, 218 e 220 del regio decreto 16 marzo 1942, n. 267; i reati tributari ai sensi del decreto legislativo 10 marzo 2000, n. 74, i delitti societari di cui agli articoli 2621 e seguenti del codice civile o i delitti contro l'industria e il commercio di cui agli articoli da 513 a 517 del codice penale; i reati urbanistici di cui all'articolo 44, comma 1, lettere b) e c), del testo unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di edilizia, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 6 giugno 2001, n. 380, con riferimento agli affidamenti aventi ad oggetto lavori o servizi di architettura e ingegneria;
8) reati previsti dal decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231.
La valutazione in questo caso sarà effettuata: in base agli elementi e ai mezzi corrispondenti individuati dall'art. 98 sulle stesse; in base alle misure di self cleaning di cui al già citato comma 6 dell'art. 96 D. Lgs. n.36/2023.
Con riferimento alle fattispecie di cui al comma 3, lettera h), dell'articolo 98, l'esclusione non è disposta quando: il reato è stato depenalizzato; è intervenuta la riabilitazione; nei casi di condanna a una pena accessoria perpetua, questa è stata dichiarata estinta ai

- rientrino nella casistica di cui alla allegata procedura per la prevenzione dei reati tributari.

È bene precisare che le cause di esclusione di cui alla lettera **A punti 1) e 2)**, in caso di operatore organizzato in forma societaria, si applicano se la sentenza o il decreto oppure la misura interdittiva ivi indicati sono stati emessi nei confronti:

a) dell'operatore economico ai sensi e nei termini di cui al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231;

b) del titolare o del direttore tecnico, se si tratta di impresa individuale;

c) di un socio amministratore o del direttore tecnico, se si tratta di società in nome collettivo;

d) dei soci accomandatari o del direttore tecnico, se si tratta di società in accomandita semplice;

e) dei membri del consiglio di amministrazione cui sia stata conferita la legale rappresentanza, ivi compresi gli institori e i procuratori generali;

f) dei componenti degli organi con poteri di direzione o di vigilanza o dei soggetti muniti di poteri di rappresentanza, di direzione o di controllo;

g) del direttore tecnico o del socio unico;

h) dell'amministratore di fatto.

Con specifico riferimento ai **consulenti** (oltre alle condizioni previste dalle lettere A., B. e C. della narrativa che precede), non può, inoltre, essere intrattenuto rapporto consulenziale con un soggetto:

- che sia stato dichiarato: interdetto; inabilitato o fallito;
- che abbia rivestito nei 36 mesi precedenti alla contrattualizzazione del rapporto, il ruolo di pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio per attività che hanno coinvolto, anche indirettamente, la società (rilascio di concessioni, controlli di qualsiasi natura, ecc.);
- i cui familiari (coniuge non separato, parenti/affini in linea retta di I° grado), abbiano rivestito negli ultimi 24 mesi il ruolo di pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio per attività che hanno coinvolto, anche indirettamente, una qualsiasi società (rilascio di concessioni, controlli di qualsiasi natura, ecc.).

---

sensi dell'articolo 179, settimo comma, del codice penale; il reato è stato dichiarato estinto dopo la condanna; la condanna è stata revocata.

La suddetta causa di esclusione opera (in caso di società) se l'amministratore delegato (in caso di SpA)/gli amministratori (in caso di Srl)/i soci (in caso di Società di persone), i soggetti con responsabilità strategiche all'interno della struttura organizzativa (in tutti gli altri casi) e/o i propri familiari (coniuge non separato, parenti/affini in linea retta di I° grado) hanno rivestito negli ultimi 36 mesi (24 mesi nel caso dei familiari) il ruolo di pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio per attività che hanno coinvolto, anche indirettamente, una qualsiasi società (rilascio di concessioni, controlli di qualsiasi natura, ecc.).

In casi di straordinarietà e urgenza o imprescindibilità della fornitura, la valutazione è, comunque, rimessa al Datore di Lavoro, che sarà tenuto a richiesta dell'O.d.V. a motivare in ordine alla presenza delle circostanze di cui sopra.

Non possono essere assunti dipendenti che abbiano condanne definitive per i reati previsti dall'art. 84 del Codice Antimafia (D. Lgs. n. 159/2011).

Possono, invece – all'esito della gravata istruttoria da parte del datore di lavoro – essere eventualmente intrattenuti rapporti con dipendenti che hanno avuto accesso all'istituto della riabilitazione, ex art. 178 c.p. .

Laddove la richiesta di assunzione dovesse pervenire – personalmente o a mezzo di difensore di fiducia – da un soggetto attinto da misura cautelare personale o da misura di sorveglianza, ai sensi del D. Lgs. 159/2011, il Datore di lavoro potrà dare corso alla valutazione della domanda e alla successiva possibile assunzione in presenza delle seguenti circostanze:

1. nella domanda di assunzione, redatta in carta libera, sono allegati il casellario giudiziale ed i carichi pendenti;
2. nella domanda di assunzione, redatta in carta libera, è allegato il provvedimento restrittivo emesso dal Giudice o dal Tribunale competente.

Una volta valutata la portata delle accuse o condanna/e, il Datore di Lavoro potrà esprimere, alla luce dei principi etici e di cui al presente protocollo, parere favorevole all'assunzione.

L'assunzione – esclusivamente a tempo determinato – potrà essere effettuata previa acquisizione da parte del Datore di lavoro della disponibilità o del nulla osta emessa dal Giudice o dal Tribunale competente.

2.3 PRINCIPIO DI PREVENZIONE DELL'ILLEGALITA' (C.D. WHISTLEBLOWING)

Tutti coloro che vengano a conoscenza di eventuali comportamenti illeciti posti in essere possono riferire, liberamente, direttamente ed in maniera riservata, all'Organismo di Vigilanza e hanno il diritto di essere tutelati.

Infatti, in data 14.12.2017, è stata pubblicata nella Gazzetta ufficiale la legge n. 179 del 30 novembre 2017, avente ad oggetto "disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o di irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato" che ha modificato l'art. 6 del D.lgs. 231/2001.

La legge n. 179/2017 è stata superata dalla legge di trasposizione della Direttiva Europea Direttiva UE n.2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, attuata dal Decreto Legislativo n. 24/2023, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.

In relazione a tale normativa, è all'ODV che devono essere indirizzate le segnalazioni relative a condotte illecite rilevanti ai sensi del presente Modello e/o configuranti la commissione o tentativo di commissione di uno dei reati contemplati dal D.Lgs 231/2001.

I segnalanti in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione, penalizzazione ed in ogni caso sarà loro assicurata la riservatezza dell'identità, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società e delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

2.4 PRINCIPIO DI TRASPARENZA CONTABILE.

Il dovere di trasparenza nelle registrazioni contabili acquisisce sempre più pregnanza nella vita societaria.

Esso non riguarda solo l'operato dei dipendenti facenti parte degli uffici amministrativi, ma si applica a ciascun dipendente, in qualsiasi ambito aziendale egli operi. La trasparenza contabile si fonda sulla verità, accuratezza e completezza dell'informazione di base per le relative registrazioni contabili. Ciascun dipendente è tenuto quindi a collaborare affinché i fatti di gestione siano rappresentati correttamente e tempestivamente nella contabilità. Per ogni operazione è conservata agli atti un'adeguata documentazione di supporto dell'attività svolta, in modo da consentire:

- l'agevole registrazione contabile;
- l'individuazione dei diversi livelli di responsabilità;
- la ricostruzione accurata dell'operazione, anche per ridurre la probabilità di errori interpretativi.

Ogni registrazione deve riflettere esattamente ciò che risulta dalla documentazione di supporto. È compito di ogni dipendente far sì che la documentazione sia facilmente rintracciabile e ordinata secondo criteri logici e comunque in base alle procedure stabilite dalla Società.

Tutti i documenti aziendali devono essere redatti e diffusi in ossequio ai principi di veridicità e trasparenza. Ogni operazione contabile deve essere adeguatamente registrata e documentata in modo da consentirne la verifica dei processi di decisione, autorizzazione e svolgimento.

Ogni atto od operazione svolti dai Destinatari devono essere supportati da documentazione adeguata, chiara e completa da conservare agli atti.

Tutti i Destinatari coinvolti in operazioni contabili sono tenuti ad effettuare registrazioni veritiere e tempestive.

La Società si impegna a rispettare e a pretendere che i Destinatari tutti rispettino la normativa in materia di antiriciclaggio.

Per ogni registrazione contabile deve essere conservata agli atti l'adeguata documentazione, sulla base delle procedure aziendali interne e di quelle di cui al Modello di Organizzazione e Gestione.

2.5 PRINCIPIO DI SICUREZZA DEI LUOGHI DI LAVORO.

La Società, consapevole dell'importanza di garantire le migliori condizioni di salute e sicurezza negli ambienti di lavoro, si impegna a promuovere e a diffondere tra i Destinatari comportamenti responsabili, mettendo in atto le necessarie azioni preventive, al fine di preservare la salute, la

sicurezza e l'incolumità di tutto il personale, nonché dei terzi che frequentano i propri ambienti lavorativi.

La cultura della salute e sicurezza:

- viene diffusa in modo sistematico, attraverso momenti formativi e di comunicazione, nonché nella definizione dei ruoli e delle competenze e nell'emissione di istruzioni e procedure;
- si realizza mediante un continuo aggiornamento delle metodologie e dei sistemi, alla luce delle migliori tecnologie disponibili, effettuando un'analitica valutazione dei rischi, delle criticità dei processi e delle risorse da proteggere.

I Destinatari sono tenuti al rispetto delle norme e degli obblighi in tema di prevenzione e protezione sul lavoro, ponendosi, comunque, obiettivi di eccellenza che vanno oltre il mero adempimento della legge, nella piena consapevolezza del valore rappresentato dalla salvaguardia delle condizioni di salute, sicurezza e benessere della persona.

2.6 PRINCIPIO DI RISPETTO DELL'AMBIENTE.

La Società, sensibile alle tematiche di tutela dell'ambiente e da sempre impegnata nel rispetto dell'ambiente e nel suo sviluppo, è attiva nel promuovere presso tutti i Destinatari la cultura del rispetto ambientale.

L'ambiente ed il doveroso rispetto dello stesso rivestono un ruolo principale nella vita quotidiana della Società.

La cultura del rispetto dell'ambiente passa, inoltre, attraverso l'idonea formazione del personale per quanto concerne il trattamento di ogni genere di rifiuto (dalla differenziazione al trattamento delle sostanze inquinanti) ed attraverso il costante monitoraggio delle attività ad impatto ambientale; inoltre, vengono favoriti i rapporti con le PP.AA. preposte al fine di agevolare lo sviluppo ambientale.

Inoltre, la Società pretende il rispetto della normativa ambientale e promuove lo sviluppo del senso civico di rispetto verso l'ambiente da parte di tutti i propri dipendenti e di tutte le risorse che operano per la Società stessa.

Conseguentemente, è preteso il rigoroso rispetto, da parte di tutti i Destinatari, della normativa ambientale e sono vietati tutti i comportamenti atti ad offendere o mettere in pericolo la salvaguardia dell'ambiente, sia esso inteso come suolo, acque, aria, fauna, flora, etc.

Nell'ottica della massima tutela dell'ambiente, la Società adotta e favorisce i sistemi di produzione energetica alternativa ecocompatibile, nonché attua e sostiene il riciclo dei materiali.

4. DISCIPLINA E TUTELA DEI RAPPORTI INTERNI SOCIETARI.

Per rapporti interni aziendali si intendono tutti quei rapporti intercorrenti tra i soggetti che ricoprono nella società funzioni di livello apicale (organi di amministrazione, organi societari, organi direttivi, dirigenti; d'ora in poi "soggetti apicali"), tra i soggetti che ricoprono nella stessa società funzioni di livello subordinato rispetto ai primi (d'ora in poi "dipendenti"), tra i soggetti apicali ed i dipendenti e, infine, tra tutti costoro e l'Organismo di Vigilanza.

In generale, la Società pretende da tutti coloro che operano al suo interno il rispetto, anche in sede di selezione, della personalità e della dignità di ciascun individuo, evitando:

- la creazione di situazioni in cui le persone si possano trovare in uno stato di disagio;
- la discriminazione di abusi di ogni tipo, ivi compresa ogni forma di istigazione alla violenza razzista e ogni manifestazione di pensiero fondata sulla xenofobia o sulla negazione od apologia di crimini di genocidio e simili;

e favorendo, per converso:

- una formazione adeguata alla posizione che ciascuno ricopre;
- la definizione di ruoli, responsabilità, deleghe e disponibilità di informazioni tali da consentire a ciascuno di assumere le decisioni che gli competono nell'interesse della società e nel rispetto delle regole cui la stessa si uniforma;
- un esercizio prudente, equilibrato ed obiettivo dei propri poteri nell'esercizio delle rispettive funzioni;
- un uso corretto e riservato tanto dei dati personali quanto di quelli aziendali.

A tale scopo, la Società, nel rispetto di tutte le leggi, regolamenti e politiche aziendali in vigore e tramite le funzioni competenti, si impegna a:

- porre particolare attenzione alla valorizzazione, alla tutela ed allo sviluppo delle capacità e delle competenze di tutti i propri dipendenti ed altri ad essi assimilati, affinché possano esprimere al massimo livello il proprio potenziale e la propria professionalità;
- offrire a tutti i propri dipendenti pari opportunità di lavoro, in funzione delle rispettive caratteristiche professionali e delle capacità di rendimento, senza alcuna discriminazione.
- retribuire, formare e valutare i dipendenti in base a criteri di merito, di competenza e professionalità, senza alcuna discriminazione politica, sindacale, religiosa, razziale, di lingua e di sesso;
- assicurare un ambiente di lavoro in cui i rapporti tra colleghi siano improntati alla lealtà, correttezza, collaborazione, rispetto reciproco e fiducia;
- offrire condizioni di lavoro adeguate dal punto di vista della sicurezza e della salute, nonché rispettose della personalità morale di tutti, in modo tale da favorire rapporti interpersonali liberi da pregiudizi;
- intervenire in caso di atteggiamenti non conformi ai principi sopra esposti;
- combattere, in particolare, qualsiasi forma di intimidazione, ostilità, isolamento, indebita interferenza o condizionamento, molestia sessuale;
- favorire lo sviluppo del potenziale e la crescita professionale di ciascuna risorsa, prevedendo specifici momenti di formazione ed aggiornamento in relazione ai profili professionali ed alle potenzialità di ciascuno.

4.1 CONFLITTO DI INTERESSI.

Con riferimento al conflitto di interessi, stante il rapporto di fiducia intercorrente tra la società e coloro che operano per essa, tutti i Destinatari devono evitare ogni situazione ed astenersi da ogni attività che possa contrapporre un interesse personale a quelli dell'azienda o che possa interferire ed intralciare la capacità di assumere, in modo imparziale ed obiettivo, decisioni nell'interesse della società.

Nessun dipendente o prestatore d'opera della società può svolgere attività a favore della concorrenza, assumere la qualifica di consulente, membro del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale

di società concorrente, né prestare la propria attività professionale a favore di soggetti concorrenti; nessuno potrà, inoltre, utilizzare, sul lavoro o nel tempo libero, beni aziendali o fornire servizi che la società offre ai propri clienti, senza essere preventivamente autorizzato dalla funzione aziendale competente o dal diretto superiore; nessuno può svolgere, durante il proprio orario lavorativo, altre attività non congruenti con le proprie mansioni o responsabilità organizzative, né utilizzare i beni aziendali all'infuori delle mansioni suddette.

4.2 TUTELA DEL PATRIMONIO AZIENDALE.

Tutte le idee, i concetti, le informazioni generati dalla società, i brevetti, i marchi, i copyright di proprietà della società costituiscono "proprietà intellettuale" della società, che viene dalla stessa tutelata sulla base delle leggi e dei regolamenti vigenti; tutti i Destinatari sono tenuti al rispetto della proprietà intellettuale della società, gravando su di essi i doveri di riservatezza e segretezza di tutte le informazioni acquisite in corso di rapporto.

Tali informazioni possono essere utilizzate solo per gli scopi stabiliti società.

Per contro, la società si impegna a rispettare (e vincola i Destinatari del presente Codice a rispettare) la proprietà intellettuale di tutti i soggetti terzi che dovessero intrattenere rapporti con la stessa.

Tutti i Destinatari devono utilizzare i beni aziendali materiali ed immateriali messi a loro disposizione:

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

Tutti i Destinatari sono tenuti al rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti in materia di copyright e di utilizzo di programmi informatici: la società si impegna a rispettare ed a far rispettare le norme in materia.

4.3 RAPPORTI TRA SOGGETTI APICALI.

Attualmente, la Società è gestita da un Amministratore Unico.

Tuttavia, in caso di modifica, i soggetti apicali che operano nella società sono tenuti alla piena collaborazione ed informazione reciproca, al fine di promuovere il coordinamento ed il perseguimento pieno dei fini aziendali; sono tenuti al rispetto tanto dei principi di legittimità morale quanto di quelli etico-comportamentali, con riferimento alle funzioni che ricoprono (direzione, supervisione, controllo); in particolare, devono ottemperare agli obblighi di riservatezza e ai patti di non concorrenza, svolgendo i propri incarichi con piena fedeltà verso la società; hanno il dovere di operare con completa trasparenza al fine di consentire la ricostruzione di tutte le operazioni che pongono in essere, con speciale riferimento a quelle inerenti movimento di denari della società ed ai rapporti tra la società e le Pubbliche Amministrazioni; sono tenuti a trasmettere un'immagine della società pienamente aderente ai principi del presente Codice.

4.4 RAPPORTI TRA DIPENDENTI.

I dipendenti della società costituiscono la forza-lavoro che vive quotidianamente a contatto con la realtà interna ed esterna.

Essi sono tenuti al pieno e costante rispetto dei principi di legittimità morale e dei principi etico-comportamentali; in quanto tutti indistintamente dipendenti della società – seppur gerarchicamente organizzati – devono osservare ed applicare i principi etico-comportamentali di diligenza, onestà ed uguaglianza, promuovendo la collaborazione e la solidarietà reciproca, favorendo la creazione di un ambiente lavorativo idoneo alla tutela della persona e del lavoratore, tanto dal punto di vista professionale, quanto da quello relazionale; sono tenuti a condotte reciproche trasparenti e rispettose, essendo per converso vietate tutte quelle condotte eticamente e moralmente riprovevoli (quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, quelle concernenti la libertà di pensiero, di religione, di espressione, quelle di rivalsa e ripicca tra colleghi, quelle concernenti l'invasione della sfera sessuale altrui in tutte le sue più ampie accezioni, etc.); sono tenuti all'utilizzo delle risorse e dei marchi della società – o facenti capo ad essa – nei limiti consentiti loro dalle mansioni che sono chiamati ad assolvere, senza mai abusarne, né per fini estranei né all'infuori dell'orario richiesto dalla loro attività lavorativa; sono infine chiamati ad ottemperare a tutte le prescrizioni enunciate dal Contratto

Collettivo che li riguarda, nonché a tutte le prescrizioni sindacali inerenti il comportamento da tenere tra colleghi dipendenti.

4.5 RAPPORTI TRA SOGGETTI APICALI E DIPENDENTI.

L'Amministratore Unico / i soggetti apicali sono tenuti ad un esercizio equilibrato, equo e non discriminatorio dei propri poteri nei confronti dei dipendenti, nel rispetto della persona e della sua dignità; essi non devono in alcun modo abusare della propria posizione; essi devono dare disposizioni sempre e solo conformi alla legge ed ai principi del Codice e devono astenersi da qualunque condotta vessatoria e/o intimidatoria volta a far violare i suddetti principi al personale dipendente.

I dipendenti, dal canto loro, sono tenuti al rispetto delle direttive impartite loro dai soggetti in posizione apicale ed alla loro diligente esecuzione.

Inoltre, i dipendenti sono tenuti alla periodica esibizione della documentazione richiesta al fine di valutare la presenza di carichi pendenti, nonché eventuali elementi da cui desumerne l'affiliazione ad organizzazioni criminali ovvero la pericolosità sociale, ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. n. 159/2011.

Soggetti apicali e dipendenti sono tenuti a condotte reciproche trasparenti e rispettose, essendo per converso vietate tutte quelle condotte eticamente e moralmente riprovevoli (quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, quelle concernenti l'invasione della sfera sessuale altrui in tutte le sue più ampie accezioni, quelle concernenti la libertà di pensiero, di religione, di espressione, quelle di rivalsa e ripicca etc.).

4.6 RAPPORTI TRA SOGGETTI APICALI, DIPENDENTI ED ORGANISMO DI VIGILANZA.

Tutti i soggetti destinatari del modello sono tenuti a recepire e prestare attenzione a tutte le direttive e alle comunicazioni dell'Organismo di Vigilanza, attenendosi scrupolosamente alle indicazioni fornite; sono parimenti tassativamente tenuti a segnalare all'Organismo di Vigilanza ogni situazione, condotta, evento, circostanza che si ponga in contrasto con il codice etico ed il modello organizzativo.

I rapporti tra i Destinatari e l'Organismo di Vigilanza sono disciplinati dettagliatamente dal Modello di Organizzazione Gestione e Controllo, di cui il presente Codice costituisce parte integrante, in particolare dalla "procedura O.d.V.".

5. DISCIPLINA E TUTELA DEI RAPPORTI EXTRA AZIENDALI.

La società intrattiene quotidianamente rapporti con i terzi, siano essi fornitori, clienti o mass-media.

In generale, i Destinatari sono tenuti, nei suddetti rapporti con i terzi, ad un comportamento etico e rispettoso delle leggi, improntato alla massima trasparenza, chiarezza, correttezza, efficienza, equità così come definito dagli standard del Codice.

5.1 RAPPORTI CON PARTNER COMMERCIALI, FORNITORI E SUBAPALTATORI.

La selezione dei fornitori, dei partner commerciali e dei subappaltatori deve avvenire secondo i principi del presente Codice e delle procedure interne, nel rispetto della struttura gerarchica ed utilizzando la forma scritta.

I rapporti con partner, fornitori e subappaltatori sono improntati al rispetto della normativa vigente e devono essere gestiti in applicazione dei generali principi di trasparenza e correttezza e la scelta dei consulenti deve avvenire secondo la procedura di referenziamento o tramite quelle di autoreferenziamento degli stessi, procedendo alla contrattualizzazione del rapporto economico.

Non possono essere stipulati o mantenuti contratti con partner commerciali, fornitori e subappaltatori che si trovino nelle condizioni previste alle lettere a); b) c) del "Principio di legalità" par. 2.2. del presente Codice etico.

Nei rapporti con i partner e i fornitori sono vietate dazioni, regalie, benefici (sia diretti che indiretti), omaggi, atti di cortesia e di ospitalità finalizzati ad ottenere un trattamento di favore; le c.d. regalie d'uso – intendendosi col binomio quei doni che la prassi esige scambiarsi in occasione di particolari festività come, ad esempio, quelle natalizie –, là dove praticate per consuetudine, dovranno sposare il duplice requisito di tenuità (ovvero modico valore simbolico) e di eguaglianza (ovvero parità di costo nella scelta del dono per tutti i fornitori).

È comunque vietata ogni regalia effettuata su iniziativa personale o attingendo da fondi propri o sociali ma non preventivamente adibiti a tale scopo: solo la società ha il potere di decidere la politica aziendale in tema di doni e stanziare le relative finanze; consegue un onere imprescindibile di documentazione delle spese effettuate e rendiconto trasparente delle stesse.

In ogni caso, chi opera nella società non può ricevere dazioni, regalie, benefici (sia diretti che indiretti), omaggi, atti di cortesia e di ospitalità da parte dei partner e dei fornitori; in caso di promessa di dazioni o di consegna inopponibile, l'operatore della società è tenuto a farne immediata segnalazione all'Organismo di Vigilanza che provvederà, dopo le opportune verifiche, ad informare l'autore della regalia sulla politica aziendale in materia, restituendo l'omaggio ovvero devolvendolo ad associazioni benefiche, O.N.L.U.S. et similia.

5.2 RAPPORTI CON I CLIENTI/COMMITTENTI.

È vietata ogni forma di accaparramento della clientela che violi la normativa sulla concorrenza e che non rispetti le norme regolamentari e di legge di settore.

In particolare, sono vietate dazioni, regalie, benefici (sia diretti che indiretti), omaggi, atti di cortesia e di ospitalità finalizzati ad influenzare le scelte della clientela; le regalie d'uso debbono sposare il duplice requisito di tenuità (ovvero modico valore simbolico) e di eguaglianza (ovvero parità di costo nella scelta del dono per tutti i clienti).

È comunque vietata ogni regalia effettuata su iniziativa personale o attingendo da fondi propri o sociali, ma non preventivamente adibiti a tale scopo: solo la società ha il potere di decidere la politica aziendale in tema di doni e stanziare le relative finanze; consegue un onere imprescindibile di documentazione delle spese effettuate e rendiconto trasparente delle stesse.

In ogni caso, chi opera in società non può ricevere dazioni, regalie, benefici (sia diretti che indiretti), omaggi, atti di cortesia e di ospitalità da parte dei clienti al fine di ottenere trattamenti di favore; in caso di promessa di dazioni o di consegna inopponibile, l'operatore della società è tenuto a farne immediata segnalazione all'Organismo di Vigilanza che provvederà, dopo le opportune verifiche, ad informare l'autore della regalia sulla politica aziendale in materia, restituendo l'omaggio, ovvero devolvendolo ad associazioni benefiche, o.n.l.u.s. et similia.

5.3 RAPPORTI CON I CONSULENTI.

I rapporti con i consulenti sono improntati al rispetto della normativa vigente e devono essere gestiti in applicazione dei generali principi di trasparenza e correttezza e la scelta dei consulenti deve avvenire

secondo la procedura di referenziamento o tramite quelle di autoreferenziamento degli stessi, valutandone in tal caso, la professionalità. In particolare, si dovrà procedere ad individuare nuovi consulenti o consulenti alternativi a quelli esistenti, più competitivi per capacità qualitative, tecnologiche e/o economiche.

Si dovrà, poi, contrattualizzare ogni tipo di rapporto consulenziale e convalidare lo stato di qualifica dei consulenti esistenti.

Non possono essere stipulati o mantenuti contratti con consulenti che si trovino nelle condizioni previste alle lettere a); b); c) e d) del "Principio di legalità" del presente Codice etico.

Non può, inoltre, essere nominato quale consulente della società colui che abbia, nei tre anni precedenti all'assunzione della carica professionale, svolto attività di pubblico dipendente con esercizio di poteri autoritativi o negoziali, presso una Pubblica Amministrazione con la quale la società abbia rapporti di tipo contrattuale.

5.4 RAPPORTI CON AUTORITÀ E PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI.

I rapporti che la società intrattiene con pubblici ufficiali o con incaricati di un pubblico servizio – che operino per conto della P.A., centrale e periferica, o di organi Legislativi, delle Istituzioni Comunitarie, di organizzazioni pubbliche internazionali e di qualunque Stato estero – con la Magistratura, con le autorità Pubbliche di vigilanza e con altre Autorità indipendenti, nonché con partners privati concessionari di un pubblico servizio, devono essere intrapresi e gestiti nell'assoluto e rigoroso rispetto delle leggi e delle normative vigenti, dei principi fissati nel Codice Etico e delle procedure e dei protocolli interni.

Con particolare riferimento ad operazioni relative a gare d'appalto, contratti, autorizzazioni, licenze, concessioni, richieste e/o gestione ed utilizzazione di finanziamenti comunque denominati di provenienza pubblica (regionale, nazionale e/o comunitaria), gestione di commesse, rapporti con autorità di vigilanza o altre autorità indipendenti, enti previdenziali, enti addetti alla riscossione dei tributi, organi di procedure fallimentari, civili, penali o amministrative e simili, ogni contatto con i terzi deve avvenire da parte degli organi societari e dei soggetti a ciò espressamente delegati, in linea con

le strategie aziendali e per iscritto; ogni carteggio con i soggetti pubblici di cui sopra deve essere protocollato ed inventariato.

I soggetti delegati al compimento delle operazioni sopraelencate devono riferire al soggetto delegante secondo le norme di legge ovvero le procedure organizzative interne.

Sono vietate dazioni, regalie, benefici (sia diretti che indiretti), omaggi, atti di cortesia e di ospitalità finalizzati ad influenzare le scelte della P.A. (e soggetti equiparabili sopra citati) o anche solo a sensibilizzarne gli appartenenti; le regalie d'uso debbono sposare il duplice requisito di tenuità (ovvero modico valore simbolico) ed eguaglianza (ovvero parità di costo nella scelta del dono per tutti clienti pubblici e privati).

E' comunque vietata ogni regalia effettuata su iniziativa personale o attingendo da fondi propri o sociali, ma non preventivamente adibiti a tale scopo: solo la società ha il potere di decidere la politica aziendale in tema di doni e di stanziare le relative finanze; consegue un onere imprescindibile di documentazione delle spese effettuate e di rendicontazione trasparente delle stesse.

5.5 RAPPORTI CON I MASS-MEDIA E GESTIONE DELL'INFORMAZIONE.

I rapporti con la stampa, i mezzi di comunicazione ed informazione e, più in generale, gli interlocutori esterni, devono essere tenuti solo da soggetti a ciò espressamente delegati, in conformità alle procedure ed alle disposizioni adottate dalla società.

Qualsiasi richiesta di notizie, da parte dei mass-media, deve essere comunicata al soggetto/funzione aziendale a ciò espressamente adibiti, che avranno cura, ove necessario, di divulgare le notizie non riservate.

La comunicazione verso l'esterno, comunque, deve seguire i principi guida della verità, correttezza, trasparenza e prudenza, al fine di non indurre ad interpretazioni parziali, falsate, ambigue o fuorvianti.

È rigorosamente vietata ogni forma di investimento, diretto o per interposta persona, che trovi la sua fonte in notizie aziendali riservate.

In nessun caso, nella gestione delle informazioni, potranno essere adottati comportamenti di insider trading o di utilizzazione a vantaggio proprio o di terzi di dati, notizie o opportunità di affari appresi

nell'esercizio dell'incarico o comportamenti di altra natura che abbiano quale conseguenza il depauperamento del patrimonio aziendale o siano volti ad arrecare indebiti vantaggi personali o a terzi.
Tutti coloro che operano a qualsiasi titolo per conto della società sono tenuti a mantenere la massima riservatezza ed a non divulgare o richiedere indebitamente notizie su documenti, know how, progetti di ricerca, operazioni aziendali e, in generale, su tutte le informazioni apprese in ragione della propria funzione lavorativa.
Costituiscono informazioni riservate o segrete quelle oggetto di specifiche normative o regolamentazioni (perché attinenti, ad esempio, alla sicurezza nazionale, a settori militari, ad invenzioni, scoperte scientifiche, tecnologie protette, nuove applicazioni industriali), nonché quelle contrattualmente secretate.
Sono inoltre riservate tutte le notizie apprese nello svolgimento dell'attività lavorativa la cui diffusione ed utilizzazione possa provocare un pericolo od un danno all'azienda e/o un indebito guadagno al dipendente o a terzi.
La società rispetta e pretende il rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti in materia di privacy, sia a livello interno all'azienda sia a livello esterno.
Si richiamano, per quanto di competenza, i principi già espressi nella parte dedicata al conflitto di interessi ed in quella dedicata alla tutela del patrimonio della società.

6. L'ORGANISMO DI VIGILANZA.

Il compito di vigilare sull'osservanza e sul funzionamento del Modello di Organizzazione e gestione adottato dalla società ai sensi del d.lgs. 231/01 e successive modificazioni è affidato all'Organo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa, controllo e instaurazione dell'azione disciplinare.
L'Organo di Vigilanza soggiace alle leggi ed agli stessi principi del presente Codice; opera con imparzialità, autorità, autonomia, continuità, professionalità.
Esso ha come attività istituzionali (a titolo semplificativo e non esaustivo):

- la verifica circa la diffusione del Codice Etico e la formazione ed informazione dei Destinatari;
- la gestione, l'approfondimento e la verifica dei principi e delle regole espresse dal Codice, nonché il relativo aggiornamento ed adattamento;

- l'interpretazione del Codice, venendo a costituire il punto di riferimento per dirimere ogni contrasto o dubbio sull'applicazione dei principi ivi espressi;
- la verifica del rispetto del Codice Etico e del Modello Organizzativo da parte dei Destinatari e dei Terzi;
- l'aggiornamento del Codice Etico e del Modello di Organizzazione;
- la segnalazione alle funzioni aziendali competenti, secondo le modalità appresso indicate delle eventuali trasgressioni alla legge e/o alle disposizioni del presente Codice;
- il controllo sulla puntuale e tempestiva erogazione delle sanzioni disciplinari previste in capo ai trasgressori del Codice Etico ovvero del Modello di Organizzazione.

Per il raggiungimento dei fini preposti, l'Organismo è libero di accedere a tutte le fonti di informazione della società ed ha facoltà di prendere visione di documenti e consultare dati; effettua controlli periodici sul funzionamento e sull'osservanza del Modello di Organizzazione adottato.

L'Organismo di Vigilanza opera con ampia discrezionalità e con il completo appoggio dei vertici della società, con i quali collabora in assoluta indipendenza.

I Destinatari sono tenuti alla collaborazione con l'Organismo di Vigilanza, fornendo le informazioni che vengono loro richieste e segnalando le eventuali violazioni del presente Codice o del Modello di Organizzazione che siano da loro rilevabili.

L'omessa collaborazione costituisce autonoma violazione del presente Codice e del Modello di Organizzazione e Gestione, sanzionabile in quanto tale.

La disciplina dettagliata di nomina, revoca, poteri, doveri e funzioni dell'Organismo di Vigilanza è rimessa alle disposizioni del Modello di Organizzazione (di cui il presente Codice è parte integrante).

7. IL SISTEMA DISCIPLINARE.

La violazione dei principi di cui al presente Codice e delle regole di cui al Modello di Organizzazione e Gestione comportano l'applicazione del sistema disciplinare

L'Organismo di Vigilanza, una volta appresa la notizia di commissione di illecito, ne vaglia la non manifesta infondatezza svolgendo gli opportuni accertamenti, nel rispetto della normativa vigente in materia di diritto del lavoro e sindacale, della privacy e dei diritti della persona.

Accertata la non manifesta infondatezza della notizia, l'Organismo ha il dovere di segnalare per iscritto la violazione alle competenti funzioni aziendali, che provvederanno a sanzionare il comportamento censurato ai sensi della normativa vigente, dei regolamenti e dei CCNL; l'Organismo ha, altresì, il dovere di controllare la regolare e puntuale irrogazione delle sanzioni disciplinari previste in capo ai trasgressori.

La regolamentazione dettagliata del sistema disciplinare è rimessa ad una specifica sezione del Modello di Organizzazione e Gestione, di cui il presente Codice è parte integrante.

In ogni caso, la violazione dei principi fissati nel presente Codice, nel Modello di Organizzazione e Gestione e nelle procedure previste dai protocolli interni, compromette il rapporto fiduciario tra la società ed i propri amministratori, dipendenti, consulenti, collaboratori, clienti e fornitori, potendo determinare l'interruzione dei rapporti.

Tali violazioni, se costituenti un fatto illecito, civile o penale, saranno pertanto sempre e comunque perseguite ai sensi di legge.

SEZIONE I – DISCIPLINA GENERALE

Art. 1 – Scopo e princìpi

Ai sensi dell'art. 7, comma 4, del D. Lgs. 231/2001 "*l'efficace attuazione del Modello richiede un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello*".

A tal fine la società si dota di un apposito sistema disciplinare diversificato a seconda dei differenti livelli di collaborazione professionale, nel rispetto dei principi sanciti dal codice civile, dallo statuto dei lavoratori nonché dal contratto collettivo nazionale di categoria.

Art. 2 – Soggetti destinatari

Il presente sistema disciplinare è applicabile ai seguenti soggetti:

- dipendenti
- dirigenti
- collaboratori co.co.pro.
- professionisti
- amministratori (e sindaci, laddove sussista la funzione)

Art. 3 – Potere di iniziativa dell'azione disciplinare

L'Organismo di Vigilanza, su segnalazione ovvero di propria iniziativa, acquisisce informazioni circa la presunta avvenuta violazione e/o inadempimento del Codice Etico e/o del Modello di Organizzazione e Gestione e, valutata la non manifesta infondatezza della notizia, la trasmette alle autorità aziendali competenti, affinché queste esperiscano le dovute attività di indagine ed applichino le conseguenti sanzioni disciplinari.

L'Organismo di Vigilanza monitora, altresì, le attività di indagine ed erogazione delle sanzioni effettuate dalle competenti autorità aziendali, vigilando sulla corretta applicazione del presente sistema disciplinare.

La violazione e/o l'inadempimento del presente sistema disciplinare, parte integrante del Modello di Organizzazione e Gestione, costituisce violazione grave del Modello stesso perseguibile ai sensi della presente cartella.

Art. 4 – Condotte sanzionabili

In generale, sono sanzionabili ai sensi del presente sistema disciplinare le condotte che comportano:

- violazione dei principi etico-comportamentali contenuti nel Codice Etico;
- violazione delle regole circa la diffusione del Codice Etico, la formazione e l'informazione dei Destinatari e dei Terzi;
- violazione dei doveri discendenti sui Destinatari in forza del Regolamento dell'Organismo di Vigilanza;
- omesse segnalazioni all'Organismo di Vigilanza in merito alla commissione di condotte sanzionabili ovvero di fatti rilevanti per l'aggiornamento e l'adeguatezza del Modello;
- omessa diffusione del sistema disciplinare;
- omessa e/o scorretta applicazione dei meccanismi sanzionatori previsti nel presente sistema disciplinare;
- violazione dei protocolli di prevenzione dei fatti di reato di cui alla parte speciale.

SEZIONE II – I LIVELLO: DIPENDENTI

Art. 5 – Fonti della responsabilità

La società sanziona la violazione e/o l'inadempimento delle previsioni contenute nel Codice Etico e nel Modello di organizzazione e gestione da parte dei propri dipendenti, secondo quanto stabilito dagli articoli 2104 e 2106 c.c. e dai CCNL.

Art. 6 – Condotte sanzionabili

Qualunque violazione e/o inadempimento del Codice Etico e/o del Modello di Organizzazione e Gestione è riconducibile nell'ambito dei comportamenti considerati sanzionabili dagli articoli 2104 e 2106 c.c. (secondo i quali "*il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa*, ...").

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" (art. 2104 c.c.).

È rimessa alla valutazione dell'autorità aziendale competente ad erogare le sanzioni disciplinari nei confronti dei dipendenti, la valutazione circa la gravità della violazione e/o dell'inadempimento commessi.

Art. 7 – Sanzioni

Dato il principio di tipicità caratterizzante l'intera materia disciplinare, si richiama l'applicazione del CCNL cit. (Provvedimenti disciplinari) che prevede che: *"La inosservanza dei doveri da parte del personale dipendente comporta i seguenti provvedimenti, che saranno presi*

dal datore di lavoro in relazione alla entità delle mancanze e alle circostanze che le accompagnano:

1) richiamo inflitto verbalmente per le mancanze più lievi;

2) richiamo inflitto per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1);

3) multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione;

4) sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10;

5) licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge."

Sulla scelta e sull'entità delle suddette sanzioni, il Datore di Lavoro è compente a decidere sulla base delle indicazioni previste nel CCNL cit.; l'Organismo di Vigilanza si rende disponibile per la valutazione circa la gravità della condotta censurabile posta in essere dal Dipendente, verificando la congruenza della sanzione erogata.

SEZIONE III – II LIVELLO: DIRIGENTI

Art. 8 – Fonti della responsabilità e condotte sanzionabili

Qualunque violazione e/o inadempimento del Codice Etico e/o del Modello di Organizzazione e Gestione, a seconda della sua gravità o della sua reiterazione, può comportare l'applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento a carico del dirigente responsabile.

La valutazione circa la gravità della violazione e/o dell'inadempimento posti in essere e circa la gravità della loro reiterazione è rimessa alla valutazione dell'organo a ciò preposto.

Il dirigente accetta i contenuti del Codice Etico e del Modello di Organizzazione e Gestione, a mezzo di sottoscrizione di apposita dichiarazione (**modulo**) ovvero dalla sottoscrizione del contratto che indica espressamente la clausola di accettazione.

Art. 9 – Sanzioni

Per la violazione del Modello di Organizzazione da parte dei dirigenti, oltre al richiamo scritto la società può applicare:

- il licenziamento per giustificato motivo (ove si ritenga, alla luce della giurisprudenza della Suprema Corte, che la violazione commessa implichi inadeguatezza del dirigente rispetto alla struttura aziendale);
- licenziamento per giusta causa (che non consente la prosecuzione del rapporto di lavoro sia pure nei limiti del preavviso).

SEZIONE IV – III LIVELLO: PROFESSIONISTI (revisori contabili, consulenti, agenti e altri soggetti)

Art. 10 – Fonti della responsabilità

La società garantisce il rispetto del modello da parte dei professionisti (revisori contabili, consulenti, agenti ed altri soggetti).

Con riferimento ai contratti da stipulare ovvero da rinnovare, il rispetto delle disposizioni contenute nel modello di organizzazione e gestione è riconosciuto quale prestazione accessoria del rapporto che il professionista instaura con la società, che pertanto si impegna ad adempiere; tale circostanza viene attestata dalla sottoscrizione di apposita dichiarazione recepita dall'eventuale contratto scritto tra le parti nel corso della sua edizione.

Con riferimento ai contratti già stipulati, la società provvede, con l'accordo del professionista, all'integrazione dei medesimi mediante l'aggiunta della clausola relativa al rispetto delle previsioni

del modello di organizzazione e gestione, affinché venga eliminata ogni disparità di trattamento rispetto ai contratti nuovi o rinnovati; tale circostanza viene attestata dalla sottoscrizione di apposita dichiarazione recepita dall'eventuale contratto scritto tra le parti nel corso della sua prima edizione successiva.

In ogni caso, il modello approvato – in caso di dissenso – è comunque comunicato al professionista come decisione unilaterale dell'azienda.

L'eventuale dissenso deve essere reso noto all'Odv, annotato nei libri sociali.; esso impedisce alla società di stipulare con il medesimo professionista ulteriori contratti o di avvalersi ulteriormente della sua collaborazione. L'eventuale stipula di nuovi contratti od il conferimento di nuovi incarichi in violazione del divieto di cui sopra comporta condotta censurabile in capo all'organo di gestione e valutabile in ossequio al presente sistema sanzionatorio.

Art. 11 – Efficacia del contratto

Il contratto con il professionista sarà efficace dal momento in cui egli avrà preso visione ed accettato il contenuto del modello, circostanza attestata dalla sottoscrizione di apposita dichiarazione recepita dall'eventuale contratto scritto tra le parti nel corso della sua prima edizione successiva.

Art. 12 – Condotte sanzionabili e sanzioni

Qualunque violazione e/o inadempimento del Modello di Organizzazione e Gestione possono comportare la risoluzione del contratto ovvero la revoca del mandato per giusta causa.

È fatta salva l'azione di risarcimento del danno nei confronti del professionista.

SEZIONE V – IV LIVELLO: AMMINISTRATORI E SINDACI

Art. 13 – Fonti della responsabilità

La società garantisce il rispetto del Modello da parte degli amministratori e dei sindaci.

In particolare, gli amministratori hanno l'onere di predisporre, approvare e proporre all'assemblea dei soci il Modello di Organizzazione e Gestione.

Art. 14 – Efficacia della nomina

La nomina dell'amministratore e del membro del collegio sindacale sarà efficace dal momento in cui egli avrà preso visione ed accettato il contenuto del Modello, circostanza attestata dalla sottoscrizione

di apposita dichiarazione ovvero dalla sottoscrizione del verbale di nomina che indica espressamente la clausola di accettazione.

Art. 15 – Condotte sanzionabili in capo agli amministratori

Qualunque violazione e/o inadempimento del Modello di Organizzazione e Gestione costituisce condotta sanzionabile in capo agli amministratori.

Gli amministratori, in quanto tenuti all'applicazione di quanto prescritto nel Modello di Organizzazione e Gestione ed al controllo sull'applicazione da parte degli altri soggetti destinatari, rispondono altresì per le violazioni e/o gli inadempimenti del Modello di Organizzazione commessi da persone a loro sottoposte, allorquando le violazioni e/o gli inadempimenti non si sarebbero verificati se essi avessero esercitato i propri poteri gerarchici dispositivi.

L'Organismo di Vigilanza, rilevata la violazione e/o l'inadempimento, ha facoltà di sollecitare – ove possibile – una condotta riparatoria da parte del trasgressore; ove tale condotta venga posta tempestivamente in essere e sia idonea ad impedire ogni conseguenza dannosa o pericolosa della precedente azione od omissione, l'Organismo di Vigilanza ha facoltà di ammonire semplicemente il trasgressore.

In presenza di un fatto grave e/o reiterato, ovvero in presenza di un'omissione di intervento a seguito di richiesta di condotta riparatoria, ovvero in caso di condotta riparatoria inidonea ad impedire ogni conseguenza dannosa o pericolosa della precedente azione od omissione, l'Organismo di Vigilanza attiva il procedimento disciplinare (v. infra).

Art. 16 – Condotte sanzionabili in capo ai sindaci

Qualunque violazione e/o inadempimento del Modello di Organizzazione e Gestione commessa dai sindaci costituisce condotta sanzionabile.

Essi sono tenuti al rispetto delle procedure che li riguardano ed alla vigilanza sulle condotte rimesse al loro controllo per legge.

Ogni condotta attiva od omissiva posta in essere dai sindaci in violazione dei doveri su di essi gravanti per legge in materia di prevenzione dei fatti di reato c.d. "societari" costituisce violazione del Modello di Organizzazione.

Art. 17 – Procedimento

Qualora l'OdV, nell'espletamento dell'attività di vigilanza, ravvisi la sussistenza di violazioni e/o inadempimenti del Modello di Organizzazione e Gestione poste in essere da amministratori e/o sindaci, comunica quanto di competenza:

- al collegio sindacale (in funzione di quanto devolutogli ex lege – art. 2403 c.c.)
- al consiglio di amministrazione o all'amministratore unico
- ai soci

La comunicazione avviene mediante notifica del verbale dell'Organismo di Vigilanza contenente la censura agli organi suddetti. Il verbale deve altresì essere notificato al trasgressore.

L'Organismo di Vigilanza, il collegio sindacale e il consiglio di amministrazione o l'amministratore unico (con esclusione del presunto trasgressore), a mezzo dei rispettivi strumenti deliberativi, comunicano le proprie valutazioni all'assemblea dei soci, all'uopo convocata secondo le forme di legge.

L'assemblea dei soci, preso atto delle violazioni poste in essere dagli amministratori e dai sindaci, può disporre la revoca dalla carica e/o esperire nei loro confronti l'azione di responsabilità nei casi in cui la violazione del modello costituisca altresì la violazione della legge o dello statuto e con le modalità previste dal codice civile.

SEZIONE VI – DISPOSIZIONI FINALI

Art. 18 – Omissioni al presente sistema disciplinare

La violazione e/o l'inadempimento del presente sistema disciplinare, parte integrante del modello di organizzazione e gestione, costituisce violazione grave del Modello stesso perseguibile ai sensi della presente cartella.

L'Organismo di Vigilanza verifica di conseguenza la corretta applicazione del presente sistema disciplinare e l'effettiva erogazione delle sanzioni previste.

Art. 19 – Commissione di fatti di reato

La commissione di un qualunque fatto di reato costituisce violazione del Modello di Organizzazione e Gestione.

La commissione di un fatto di reato sensibile ex d. lgs. 231/01 costituisce violazione grave del Modello di Organizzazione e Gestione, sanzionabile obbligatoriamente con il provvedimento più grave previsto per i rispettivi livelli.

Art. 20 – Verbalizzazione dell'attività disciplinare

L'Organismo di Vigilanza riporta nei propri verbali ogni attività espletata ai sensi del presente sistema disciplinare.

Le funzioni aziendali e societarie che intervengono ai sensi del presente sistema disciplinare sono tenute a verbalizzare nei rispettivi libri sociali ovvero nelle consuete forme di comunicazione infra-aziendale l'attività svolta e le statuizioni assunte.

All'interno della propria relazione annuale all'assemblea dei soci, l'Organismo di Vigilanza comunica altresì tutte le violazioni e/o gli inadempimenti riscontrati nel corso dell'esercizio di competenza, corredati dei rispettivi provvedimenti adottati ai sensi del presente sistema disciplinare.

Art. 21 – Pubblicità del presente sistema disciplinare

La società assicura la concreta pubblicità e conoscenza del presente sistema sanzionatorio a tutti i livelli di collaborazione professionale tramite:

- idonei corsi di formazione ed informazione a tutti i soggetti destinatari;
- per i dipendenti, affissione del sistema sanzionatorio nelle bacheche aziendali e consegna a mani;
- per i Destinatari non dipendenti, consegna di estratto del sistema sanzionatorio contenente le parti generali e le disposizioni specifiche per la categoria del Destinatario interessato (circostanza attestata contestualmente all'accettazione del sistema disciplinare).
- Più in generale, pubblicazione sul sito internet della società.

L'Organismo di Vigilanza verifica l'effettiva pubblicità del sistema sanzionatorio.