



INDICE

1.	SCOPO	3
2.	RIFERIMENTI	3
3.	PREMESSA	3
4.	SOGGETTI DESTINATARI E AMBITO DI APPLICAZIONE	4
5.	PRINCIPI ETICI DI RIFERIMENTO	4
5.1	PRINCIPI GENERALI	4
5.2	ONESTA' E CORRETTEZZA	4
5.3	TRASPARENZA	4
5.4	RISERVATEZZA	5
5.5	IMPARZIALITA'	5
5.6	VALORE DELLE RISORSE UMANE	5
5.7	CONCORRENZA LEALE	5
5.8	CONFLITTO D' INTERESSE	6
5.9	LEGALITA'	6
5.10	EQUITA' DELL' AUTORITA'	6
5.11	AMBIENTE, SALUTE E SICUREZZA	7
6.	NORME DI COMPORTAMENTO	7
6.1	RAPPORTI CON IL PERSONALE	7
6.2	RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	7
6.3	RAPPORTI CON I SOCI	9
6.4	RAPPORTI CON I FORNITORI	9
6.5	RAPPORTI CON I COLLABORI ESTERNI EI CONSULENTI	10
6.6	RAPPORTI CON I CLIENTI E UTENTI	10
6.7	RAPPORTI CON ALTRI INTERLOCUTORI	11
7.	MODALITA' DI ATTUAZIONE E CONTROLLO	11
7.1	GENERALITA'	11
7.2	ATTUAZIONE DEL CODICE	11
7.3	SEGNALAZIONI E RICHIESTE DI CHIARIMENTO ALL' ODV	11
7.4	DIFFUSIONE DEL CODICE ETICO	12
8.	RESPONSABILITÀ	12

	MODELLO ORGANIZZATIVO E GESTIONALE D.lgs. 231	
	ALLEGATO C- CODICE ETICO	
	Rev. 01	27/09/2021
		P. 2/14

EMISSIONE		Oggetto	Responsabili di emissione		
Rev	Data		ELABORATO	VERIFICATO	APPROVATO
0	07/06/2017	Prima emissione documento			
1	27/09/2021	Recepimento esito verifica di Asseverazione			
2					
3					

1. SCOPO

Lo scopo del presente documento è la definizione del Codice Etico da adottare all'interno del Consorzio al fine di fornire una linea guida di riferimento per la corretta applicazione delle prescrizioni previste dal D. lgs. 231/2001.

2. RIFERIMENTI

Riferimento	Par.	Sotto Par.	Descrizione
UNI EN ISO 9001: 2015	5.3		Politica per la Qualità
D. lgs. 231/2001			Codice Etico

3. PREMESSA

Il presente Codice Etico (di seguito anche solo "Codice") costituisce l'insieme dei principi di comportamento cui l'Organizzazione ritiene indispensabile attenersi nello svolgimento delle attività richieste per il perseguimento dei fini istituzionali ad essa propri, sia internamente alla compagine aziendale, sia nei rapporti con i soggetti esterni.

I principi contenuti nel presente documento sono in linea con i valori comuni assunti internamente all'organizzazione ed espressi attraverso i documenti di politica del sistema di gestione integrato (qualità, ambiente, salute e sicurezza, MOG 231).

L'insieme dei principi etici e dei valori espressi nel Codice dovrà ispirare l'attività di tutti coloro che operano nell'organizzazione, tenendo conto dell'importanza dei ruoli, della complessità delle funzioni e delle responsabilità loro affidate per il perseguimento degli scopi della stessa. In particolare, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- i componenti degli organi sociali si ispirano ai principi del Codice nel fissare gli obiettivi di impresa;
- l'alta direzione da concretezza ai valori ed ai principi contenuti nel Codice, facendosi carico delle responsabilità verso l'interno e verso l'esterno e rafforzando la fiducia, la coesione e lo spirito di gruppo;

	MODELLO ORGANIZZATIVO E GESTIONALE D.lgs. 231	
	ALLEGATO C- CODICE ETICO	Rev. 01
		27/09/2021
		P. 3/14

- i lavoratori¹, nel dovuto rispetto della legge e delle normative vigenti, adeguano le proprie azioni ed i propri comportamenti ai principi, agli obiettivi ed agli impegni previsti dal Codice;
- i soci e le associate del Consorzio adeguano le proprie azioni ed i propri comportamenti ai principi, agli obiettivi ed agli impegni previsti dal Codice.

L'orientamento all'etica è approccio indispensabile per l'affidabilità dei comportamenti dell'Organizzazione verso gli stakeholder, più in generale, verso l'intero contesto civile ed economico in cui la stessa opera. L'adozione di alcuni principi di comportamento specifici, da osservare nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, con le consorziate, con i clienti e con i terzi è manifestazione di impegno dell'Organizzazione anche in relazione alla prevenzione dei reati di cui al decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 e successive modifiche e integrazioni.

A tali esigenze risponde la predisposizione del presente Codice Etico, che costituisce un codice di comportamento la cui osservanza da parte di tutti gli esponenti aziendali è di importanza fondamentale per il buon funzionamento, l'affidabilità e la reputazione dell'Organizzazione.

In linea con la finalità di prevenzione degli illeciti che il Codice si propone l'Organizzazione, e in particolare, l'Organismo di Vigilanza (di seguito anche semplicemente "OdV") vigilano sull'osservanza delle norme ivi contenute, predisponendo adeguati strumenti di formazione e informazione, assicurando una costante efficacia nel controllo delle modalità di svolgimento della propria attività ed intervenendo, quando del caso, con azioni correttive.

4. SOGGETTI DESTINATARI E AMBITO DI APPLICAZIONE


I lavoratori, l'alta direzione, gli amministratori, i soci, le consorziate e i membri del Collegio Sindacale sono i principali destinatari del presente Codice Etico. Pertanto, costoro devono attenersi strettamente ai principi ed agli standard di comportamento ivi riportati, ispirando i quotidiani comportamenti aziendali.

In nessun caso il perseguimento dell'interesse societario può giustificare una condotta contraria alle leggi vigenti ed alle regole del presente Codice. Il Codice Etico si configura infatti come strumento di garanzia e di affidabilità, a tutela del patrimonio e della reputazione dell'Organizzazione.

Anche tutti coloro che, a vario titolo (es. partner di ATI, fornitori, clienti, prestatori di servizi, consulenti, collaboratori esterni, ecc.), direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, operano per il Consorzio, sono tenuti al rispetto delle norme del presente Codice Etico nelle parti loro applicabili.

5. PRINCIPI ETICI DI RIFERIMENTO

¹ Ai fini del seguente Codice Etico si applica quanto detta l'art.2, comma 2 del Dlgs 81/2001 nel definire Lavoratore "una persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione [...]". Nell'ambito del presente documento il termine "lavoratore" individua, perciò qualsiasi individuo (dipendente, collaboratore, consulente, tirocinante) che svolge la propria attività (interamente o parzialmente) nell'ambito dell'Organizzazione Coob.

	MODELLO ORGANIZZATIVO E GESTIONALE D.lgs. 231	
	ALLEGATO C- CODICE ETICO	Rev. 01
		27/09/2021
		P. 4/14

5.1 PRINCIPI GENERALI

L'Organizzazione adotta come principio imprescindibile la lealtà, il rispetto della persona, la trasparenza nelle operazioni, il rifiuto della corruzione e della concorrenza sleale e, in generale, l'assoluto rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti nel territorio nel quale si trova ad operare. Conseguentemente, ogni destinatario del Codice deve impegnarsi a rispettare tali elementi.

5.2 ONESTA' E CORRETTEZZA

Il perseguimento dell'interesse dell'Organizzazione non può mai giustificare una condotta contraria ai principi di correttezza, onestà, lealtà e reciproco rispetto.

Gli amministratori, i membri del Collegio Sindacale, l'alta direzione, i soci e i lavoratori del Consorzio svolgono la propria attività nel rispetto dei principi di condotta appena indicati.

Pertanto, non dovranno versare o accettare somme di denaro, esercitare altre forme di corruzione o elargire doni o favori a terzi o accettare doni o favori da parte di terzi allo scopo di procurare vantaggi diretti o indiretti all'Organizzazione.

Il Consorzio impronta i rapporti con gli stakeholders (collaboratori, consorziate, fruitori dei servizi prestati, fornitori, partners d'affari e, in senso allargato, le comunità locali in cui il Consorzio opera o si propone di operare), rispettando le regole dell'integrità morale ed evitando di diffondere informazioni ingannevoli tali da trarre indebito vantaggio da altrui posizioni di debolezza o di non conoscenza.

I rapporti con i fruitori dei servizi, con i fornitori, con le consorziate e con i lavoratori e quelli tra questi ultimi sono improntati alla massima lealtà, mantenendo fede agli impegni assunti, con senso di responsabilità nella valorizzazione e salvaguardia del patrimonio aziendale e con un approccio di completa buona fede in ogni attività.

5.3 TRASPARENZA

L' Organizzazione svolge la propria attività all'insegna della trasparenza, sia nella gestione interna e nell'attribuzione di compiti e responsabilità, sia nei rapporti con clienti, consorziate, fornitori e collaboratori esterni, in modo tale che sia evidente l'interesse dell'Organizzazione e che, conseguentemente, i collaboratori e gli interlocutori siano in condizione a loro volta di prendere decisioni consapevoli.

Di conseguenza nel rispetto del principio di trasparenza, le informazioni trasmesse all'esterno e all'interno dell'Organizzazione dovranno essere rispettose dei requisiti di veridicità, completezza e accuratezza

5.4 RISERVATEZZA

Il Consorzio garantisce la riservatezza delle informazioni e dei dati personali oggetto di trattamento e la protezione delle informazioni acquisite in relazione all'attività lavorativa prestata, uniformandosi alle prescrizioni in materia di riservatezza dei dati personali di cui al Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati (reg. UE 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016) e successive modificazioni e integrazioni

I destinatari del presente Codice Etico sono tenuti al rigoroso rispetto dell'obbligo di riservatezza relativamente alle informazioni concernenti l'attività dell'Organizzazione apprese nello svolgimento della

	MODELLO ORGANIZZATIVO E GESTIONALE D.lgs. 231	
	ALLEGATO C- CODICE ETICO	Rev. 01
		27/09/2021
		P. 5/14

propria mansione o collaborazione, secondo quanto previsto anche dal Disciplinare Interno per l'utilizzo del Sistema Informatico.

5.5 IMPARZIALITA'

L'Organizzazione evita ogni discriminazione basata sull'età, sul sesso, sullo stato di salute, sull'etnia, sulla lingua, sull'orientamento sessuale, sulle convinzioni personali, sulla nazionalità, sulle opinioni politiche e sul credo religioso dei propri interlocutori, sull'eventuale adesione o non adesione ad un'associazione sindacale ovvero sull'eventuale ritiro dalla stessa, nonché ogni discriminazione basata sulla condizione delle persone diversamente abili.

L'Organizzazione s'impegna a sviluppare le capacità e le competenze dei lavoratori, perseguendo una politica fondata sulle pari opportunità e sui meriti, considerando la professionalità una garanzia per l'intera collettività ed una condizione determinante per raggiungere i propri obiettivi.

Pertanto, ricerca, selezione, assunzione e sviluppo di carriera rispondono soltanto a valutazioni oggettive della qualità lavorativa, senza discriminazione alcuna.

5.6 VALORE DELLE RISORSE UMANE

Le risorse umane sono il grande patrimonio dell'Organizzazione. Il pieno coinvolgimento delle risorse umane a ogni livello, nel "lavoro di squadra" e nella condivisione degli obiettivi, e la loro tutela e promozione consente al Consorzio di porsi costantemente a disposizione di clienti, utenti e committenti, impegnandosi ad assicurare l'efficienza del servizio e il rispetto dei requisiti promessi.

A tal fine l'Organizzazione si impegna a tutelare ed accrescere le competenze dei propri lavoratori (siano essi dipendenti o collaboratori) garantendo condizioni e ambienti di lavoro che ne favoriscano la partecipazione attiva, l'assunzione di responsabilità e la capacità di lavorare in team.

L'Organizzazione garantisce pari opportunità a tutti i propri lavoratori, riconoscendo avanzamenti di carriera e retributivi sulla base dei risultati raggiunti e delle competenze espresse da ciascuno.

5.7 CONCORRENZA LEALE

Il Consorzio riconosce che la concorrenza è un elemento fondamentale per lo sviluppo ed il progresso economico e sociale del Paese. A tal fine, nello svolgimento della propria attività, vigila affinché siano rispettate le condizioni generali per la libertà di impresa, consentendo agli operatori economici di poter accedere al mercato e di competere con pari opportunità, e tutela i propri clienti e committenti favorendo il contenimento dei prezzi e i miglioramenti della qualità dei servizi erogati.

Pertanto, il Consorzio condanna con decisione l'organizzazione e la partecipazione a qualsiasi iniziativa contraria alla normativa vigente in materia di libera concorrenza, antitrust e monopolio.

Si fa assolutamente divieto di stipulare accordi, anche di natura informale o prendere parte a pratiche commerciali che in qualunque modo abbiano il fine di alterare il principio della libera concorrenza sul mercato e pertanto siano in violazione della normativa sulla concorrenza nazionale e comunitaria. L'Organizzazione non nega, nasconde o ritarda alcuna informazione richiesta dall'autorità antitrust e dagli organi di regolazione nelle loro funzioni ispettive e collabora attivamente nel corso delle procedure istruttorie.

	MODELLO ORGANIZZATIVO E GESTIONALE D.lgs. 231	
	ALLEGATO C- CODICE ETICO	Rev. 01
		27/09/2021
	P. 6/14	

Viene assolutamente disapprovato qualsiasi accordo o comportamento che possa integrare una forma di concorrenza sleale e pertanto si astiene dall'intraprendere condotte ingannevoli, collusive, predatorie o comunque caratterizzate dall'abuso di posizione dominante

5.8 CONFLITTO D' INTERESSE

I componenti degli organi sociali, l'Alta direzione, i lavoratori, i soci lavoratori e tutti i collaboratori del Consorzio nell'ambito delle rispettive attività devono evitare di incorrere in situazioni di conflitto di interesse, reale o anche soltanto potenziale. Un conflitto d'interesse sorge quando gli interessi o le attività personali condizionano realmente la capacità di operare nel totale interesse del Consorzio. Deve, perciò, essere evitata qualsiasi forma di collaborazione che entri in conflitto con le responsabilità assunte nei confronti del Consorzio.

E ciò con riferimento sia al caso in cui un lavoratore persegua un interesse diverso da quello dell'Organizzazione o si avvantaggi personalmente di opportunità d'affari della stessa, sia al caso in cui i rappresentanti dei clienti, dei committenti, dei fornitori o delle istituzioni pubbliche agiscano in contrasto con i doveri fiduciari legati alla loro posizione, nei loro rapporti con il Consorzio.

5.9 LEGALITA'

Il Consorzio è consapevole che il principio di legalità sia lo strumento di garanzia e di coesione sociale, capace di contemperare, in un quadro armonico, i diversi e contrapposti interessi in campo. Nello svolgimento delle attività interne il Consorzio risulta impegnato a garantire il rispetto delle leggi e delle normative vigenti, del presente documento di Codice Etico e di tutte le norme interne all'Organizzazione, affinché l'applicazione possa comportare diligenza, buona fede, rettitudine ed equità.

In particolare, il Consorzio opera nel rispetto dei diritti del lavoro, della libertà sindacale, della salvaguardia della dignità, della salute e della sicurezza degli ambiti operativi e ripudia ogni sorta di discriminazione, di lavoro forzato, di lavoro minorile e ogni forma di corruzione.

Il Consorzio e tutti i suoi lavoratori non devono mai essere implicati o coinvolti in attività illecite e in attività con finalità di terrorismo ed eversione dell'ordine democratico, in operazioni che possano comportare la ricettazione, il riciclaggio o l'impiego di proventi da attività criminali o illecite, in operazioni derivanti dall'utilizzo di informazioni privilegiate anche su strumenti finanziari comunque acquisite, in reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, in delitti informatici e trattamenti illeciti di dati, in delitti contro l'industria e il commercio e in delitti in materia di violazioni del diritto d'autore.

5.10 EQUITA' DELL' AUTORITA'

Nella sottoscrizione e gestione dei rapporti che implicano l'instaurarsi di relazioni gerarchiche – in special modo con i lavoratori – l'Alta Direzione dell'organizzazione si impegna a fare in modo che l'autorità sia esercitata con equità e correttezza evitando ogni abuso.

In particolare, si provvede a garantire che l'autorità non si trasformi in esercizio del potere lesivo della dignità e autonomia del lavoratore, e che le scelte di organizzazione del lavoro salvaguardino il valore delle

	MODELLO ORGANIZZATIVO E GESTIONALE D.lgs. 231	
	ALLEGATO C- CODICE ETICO	Rev. 01
		27/09/2021
	P. 7/14	

singole persone.

5.11 AMBIENTE, SALUTE E SICUREZZA

Il Consorzio si impegna all'ottemperanza di tutte le disposizioni normative che consentono la salvaguardia della salute e sicurezza dei lavoratori in qualsiasi occasione di lavoro, attraverso l'attività continuativa di funzioni aziendali a ciò specificatamente preposte.

I lavoratori devono attenersi in modo scrupoloso alle vigenti disposizioni aziendali e, in ogni caso, alle prescrizioni di legge in materia di salute e sicurezza.

Il Consorzio si attiene a quanto prescritto dalla normativa in materia di protezione dell'ambiente. I collaboratori coinvolti in processi operativi che possono avere ripercussioni ambientali devono svolgere il proprio lavoro in modo coscienzioso e nel rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti.

5.12 PRINCIPIO DELLA TUTELA

Il Consorzio ha implementato e attua costantemente un sistema di gestione integrato finalizzato – tra i vari aspetti – a garantire la tutela delle condizioni di lavoro e della salute e sicurezza dei propri lavoratori. Il rispetto delle normative vigenti e la definizione / implementazione di prassi standardizzate nell'ambito del Modello organizzativo, di controllo e gestione 231 afferente (per gli ambiti pertinenti) al Sistema di Gestione SSL conforme alla norma UNI EN ISO 45001:2018 sono finalizzati al perseguimento, da parte del Consorzio, del principio della tutela della salute come fondamentale diritto dell'individuo (sancito dall'art. 32 della Costituzione della Repubblica Italiana) e del principio della Tutela delle condizioni di lavoro stabilito dall'art. 2087 del codice civile.

6. NORME DI COMPORTAMENTO


In conformità ai Principi e Valori etici sopra enunciati, sono di seguito definite le norme di comportamento da adottare nello svolgimento delle attività del Consorzio.

6.1 RAPPORTI CON IL PERSONALE

Il Consorzio tutela e promuove il valore delle risorse umane (elemento indispensabile per l'esistenza e lo sviluppo dell'Organizzazione) al fine di accrescere il patrimonio di competenze di ciascuna persona e promuove il rispetto dell'integrità fisica, morale e culturale della persona.

In particolare, l'organizzazione si impegna a:

- adottare criteri di merito e di competenza, e comunque strettamente professionali, per qualunque decisione relativa ad un lavoratore, a partire dalla fase di selezione, e ad assicurare un ambiente di lavoro nel quale le caratteristiche individuali non possano dare luogo a discriminazioni di alcun tipo;
- adottare un sistema di valutazione delle prestazioni personali fondato su criteri oggettivi, comunicati e discussi con ciascun lavoratore in sede di definizione degli obiettivi annuali, ove questi siano applicabili;
- coinvolgere attivamente i propri lavoratori nel progetto aziendale, anche decisionale al fine di consentire la completa espressione delle capacità personali nella realizzazione professionale;
- evitare che il personale subisca illeciti condizionamenti e disagi nell'ambito dell'attività lavorativa,

	MODELLO ORGANIZZATIVO E GESTIONALE D.lgs. 231	
	ALLEGATO C- CODICE ETICO	Rev. 01
		27/09/2021
		P. 8/14

intervenendo per impedire atteggiamenti ingiuriosi e diffamatori;

- tutelare l'integrità morale del proprio personale garantendo il diritto a condizioni di lavoro rispettose della dignità e delle potenzialità della persona. Per questa ragione il Consorzio si impegna a salvaguardare i lavoratori da atti di violenza psicologica o mobbing e contrasta qualunque atteggiamento o comportamento discriminatorio o lesivo della persona, delle sue convinzioni e delle sue inclinazioni;
- garantire condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale ed ambienti di lavoro salubri e sicuri, nel pieno rispetto della legislazione e regolamentazioni vigenti;

L'Alta Direzione a nome del Consorzio proibisce qualsiasi forma di violenza o molestia nei confronti di chiunque, dove per "violenza o molestie sul lavoro" si intende "l'insieme di pratiche e di comportamenti inaccettabili, o la minaccia di porli in essere, sia in un'unica occasione, sia ripetutamente, che si prefiggano, causino o possano comportare un danno fisico, psicologico, sessuale o economico e include la violenza e le molestie di genere".

L'Alta Direzione proibisce quindi qualsiasi atto di ritorsione nei confronti di chiunque si rifiuti, lamenti o segnali tali fatti incresciosi.

6.2 RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE


Per Pubblica Amministrazione si intendono tutti quei soggetti, privati e di diritto pubblico, che svolgono una "funzione pubblica" o un "pubblico servizio". Per "funzione pubblica" si intendono le attività, disciplinate da norme di diritto pubblico, attinenti le funzioni legislative, amministrative e giudiziarie. Per "pubblico servizio" si intendono le attività di produzione di beni e servizi di interesse generale ed assoggettate alla vigilanza di un'Autorità Pubblica, e quelle attività volte a garantire i diritti della persona alla vita, alla salute, alla libertà di comunicazione, anche in regime di concessione e/o convenzione, ovvero in ogni caso le attività disciplinate nelle stesse forme della pubblica funzione pur se prive dei poteri tipici di quest'ultima.

Le relazioni con la Pubblica Amministrazione (es. Autorità di Vigilanza, enti locali o nazionali) di tipo istituzionale o di carattere pubblicistico devono ispirarsi alla più rigorosa osservanza delle disposizioni di legge e regolamentari applicabili, nonché dei principi generali di correttezza e di lealtà e delle procedure aziendali.

Nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, con pubblici ufficiali o con soggetti incaricati di pubblico servizio, con la magistratura, con le autorità pubbliche di vigilanza e con altre autorità indipendenti, nonché con soggetti privati concessionari di un pubblico servizio, il Consorzio adotta il più assoluto e rigoroso rispetto della normativa vigente e delle procedure interne, assicurando la massima trasparenza e correttezza.

La gestione di trattative, l'assunzione di impegni e l'esecuzione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione e con le Istituzioni Pubbliche sono riservate esclusivamente alle funzioni aziendali a ciò preposte e autorizzate.

Al fine di prevenire i delitti nei rapporti con la Pubblica Amministrazione è severamente vietato accettare, promettere od offrire, anche indirettamente, denaro, doni, beni, servizi, prestazioni o altra utilità di qualsiasi

	MODELLO ORGANIZZATIVO E GESTIONALE D.lgs. 231	
	<h2 style="color: blue;">ALLEGATO C- CODICE ETICO</h2>	Rev. 01
		27/09/2021
		P. 9/14

natura a dirigenti, funzionari o dipendenti della Pubblica Amministrazione o di altre Pubbliche Istituzioni per ottenere trattamenti più favorevoli, prestazioni indebite o per qualsiasi altra finalità relativa a tali rapporti.

È fatto divieto al Consorzio di assumere ex dipendenti della Pubblica Amministrazione o loro parenti, che abbiano partecipato personalmente a trattative commerciali con il Consorzio o abbiano approvato e/o autorizzato istanze alla Pubblica Amministrazione provenienti dal Consorzio stesso.

Qualsiasi lavoratore o amministratore che riceva direttamente o indirettamente richieste o offerte di denaro o di favori di qualunque tipo (ivi compresi ad es. omaggi o regali di non modico valore) da parte di Pubblici Funzionari, Incaricati di Pubblico Servizio o dipendenti della Pubblica Amministrazione o di altre Pubbliche Istituzioni è tenuto a riferire immediatamente all' OdV.

Nella gestione delle gare di appalto, il Consorzio opera nel pieno rispetto della normativa vigente e si astiene dal tenere comportamenti anticoncorrenziali, biasimando ogni atto finalizzato ad influenzare impropriamente l'aggiudicazione della gara.

In particolare, condanna severamente ogni promessa, offerta di denaro, utilità, beni di valore, o condizioni di vantaggio anche indiretto a favore di dipendenti della Pubblica Amministrazione che gestiscono a qualunque titolo appalti o trattative con enti pubblici, nonché promesse, offerte, dazioni rivolte ai concorrenti, al fine di condizionare l'esito della gara a proprio vantaggio.

Il personale del Consorzio incaricato della predisposizione della documentazione necessaria per la partecipazione agli appalti pubblici, dovrà garantire la trasmissione di informazioni veritiere, complete e aggiornate.


Nella richiesta e nella gestione di agevolazioni, contributi e finanziamenti di qualsiasi natura ottenuti dallo Stato, da altro ente pubblico o dall'Unione Europea, il Consorzio, esigerà dai propri lavoratori, soci lavoratori, collaboratori e amministratori il rispetto dei principi di legalità, trasparenza e correttezza, condannando ogni comportamento di natura collusiva. In particolare:

- i fatti rappresentati e la documentazione fornita ai pubblici ufficiali o agli incaricati di pubblico servizio per l'ottenimento di finanziamenti, contributi, sovvenzioni o agevolazioni da parte della Pubblica Amministrazione dovranno essere veritieri, precisi, accurati e completi in ogni loro parte;
- i contributi, le sovvenzioni o i finanziamenti ottenuti dallo Stato o da altro ente pubblico non dovranno essere destinati in alcun caso a finalità diverse da quelle per cui sono stati concessi;
- è vietato alterare in qualsiasi modo il funzionamento di sistemi informatici o telematici e intervenire, senza diritto ed in qualsiasi modo, sui dati, sulle informazioni o sui programmi ivi contenuti, al fine di ottenere finanziamenti o aumentare l'importo dei finanziamenti ottenuti.

In caso di partecipazione a procedimenti giudiziari (amministrativi, civili o penali), il Consorzio si impegna a procedere nel rispetto della legge e delle disposizioni del presente codice etico.

All'interno di procedimenti giudiziari in cui il Consorzio sia parte, all'Alta Direzione, ai lavoratori e ad eventuali terzi che agiscono per conto e nell'interesse del Consorzio è vietato:

- promettere o offrire, anche indirettamente, ad un Pubblico ufficiale o ad un incaricato di pubblico servizio

	MODELLO ORGANIZZATIVO E GESTIONALE D.lgs. 231	
	ALLEGATO C- CODICE ETICO	Rev. 01
		27/09/2021
		P. 10/14

denaro o altra utilità al fine di ottenere un vantaggio per il Consorzio nel procedimento giudiziario;

- alterare il funzionamento di un sistema informatico o telematico ed intervenire senza diritto sui dati, sulle informazioni e sui programmi ivi contenuti, onde condizionare l'esito del processo a favore del Consorzio.

Qualsiasi lavoratore, socio, amministratore che riceva direttamente o indirettamente notizie di condotte contrarie ai principi sopra esposti è tenuto a riferire immediatamente all' OdV.

6.3 RAPPORTI CON I SOCI E CON LE CONSORZiate

Il rapporto con i soci e con le consorziate si ispira ai criteri di correttezza, trasparenza e attenzione all'uso adeguato delle risorse conferite. A questo scopo, l'Organizzazione si impegna a fornire idonea e puntuale reportistica sull'andamento della gestione, coerentemente con gli obblighi statutari nei confronti degli organi societari attraverso i quali viene esercitata la volontà dei soci e delle consorziate, secondo quanto già stabilito nello statuto e negli altri regolamenti / politiche connessi.

6.4 RAPPORTI CON I FORNITORI

Nella scelta dei propri fornitori il Consorzio opera con il fine di conseguire il massimo vantaggio competitivo, assumendo comportamenti non discriminatori, tenendo conto – oltre che della convenienza economica – anche della capacità tecnico/economica dei propri contraenti e valutandone globalmente l'affidabilità con riferimento alle specificità delle prestazioni da rendere. Il Consorzio impronta la propria condotta nei rapporti con i fornitori a principi di trasparenza, eguaglianza, lealtà e libera concorrenza. In particolare, i fornitori devono:

- osservare e rispettare, nei rapporti di fornitura, le disposizioni di legge applicabili e le condizioni contrattualmente previste;
- attenersi scrupolosamente alle procedure interne relative alla selezione ed alla gestione dei rapporti con i fornitori;
- collaborare nell'assicurare il soddisfacimento delle esigenze in termini di qualità, sicurezza e tempi di consegna dei beni o di prestazione dei servizi;
- osservare i principi di trasparenza e completezza di informazione in tutte le comunicazioni;
- evitare di subire qualsiasi forma di condizionamento da parte di terzi per l'assunzione di decisioni e/o l'esecuzione di atti relativi alla propria attività lavorativa.

L'organizzazione imposta i rapporti con i propri fornitori e subappaltatori nel rispetto delle normative vigenti e dei principi del presente Codice.

Conseguentemente si aspetta che i propri fornitori tengano un comportamento corretto, diligente e conforme:

- alle disposizioni di legge, con particolare attenzione al rispetto delle normative e delle buone pratiche in materia di etica, tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro (e, più in generale, in ogni "occasione di lavoro") e di rispetto dell'ambiente;
- alle regolamentazioni per quanto concerne la sicurezza operativa i sistemi di rintracciabilità, regolarità contributiva del personale impiegato, rispetto delle leggi vigenti in tema di ricettazione e riciclaggio e tutela della proprietà intellettuale.

	MODELLO ORGANIZZATIVO E GESTIONALE D.lgs. 231	
	ALLEGATO C- CODICE ETICO	Rev. 01
		27/09/2021
	P. 11/14	

Il Consorzio si impegna a mantenere il totale riserbo su informazioni riguardanti i propri fornitori e a utilizzare le suddette informazioni solo per ragioni strettamente professionali e comunque in seguito ad autorizzazione scritta.

Peraltro, anche i fornitori sono tenuti ad assicurare la riservatezza in riferimento a informazioni, documenti e dati personali relativi al Consorzio e ai suoi lavoratori.

Viene espressamente fatto divieto di ricevere/offrire regalie e/o benefici (denaro, oggetti, servizi, prestazioni, favori o altre utilità) da parte di/a fornitori potenziali o effettivi, tali da determinare una condotta illecita o, comunque, tali da essere interpretati da un osservatore imparziale come finalizzati al conseguimento di un vantaggio, anche non economico, salvo in casi in cui si tratti di doni tradizionalmente offerti a tutti coloro che intrattengono lo stesso tipo di rapporto con quel cliente o fornitore.

Il compenso da corrispondere ai fornitori dovrà essere esclusivamente commisurato alla prestazione indicata in contratto e i pagamenti non potranno essere effettuati a un soggetto diverso dalla parte contrattuale né in un Paese diverso da quello delle parti contrattuali.

Salvo quanto appena sopra menzionato, nel caso in cui un occupato o collaboratore riceva denaro o un dono, è fatto obbligo di informare tempestivamente il proprio superiore gerarchico del' OdV.

6.5 RAPPORTI CON I COLLABORI ESTERNI E I CONSULENTI


I collaboratori a qualunque titolo e i consulenti del Consorzio sono tenuti, nell'esecuzione del rapporto contrattuale instaurato con il Consorzio o dell'incarico dallo stesso ricevuto, a comportarsi con correttezza, buona fede e lealtà, rispettando, per quanto loro applicabili, le prescrizioni del presente Codice, le normative aziendali e le istruzioni e prescrizioni impartite dal Consorzio.

L'Organizzazione richiede, in ogni accordo individuale con collaboratori e consulenti, l'osservanza, per le parti di competenza, del presente Codice e cura anche la diffusione presso gli stessi.

Comportamenti contrari ai principi espressi nel Codice possono essere, dal Consorzio, considerati grave inadempimento ai doveri di correttezza e buona fede nell'esecuzione del contratto, motivo di lesione del rapporto fiduciario e giusta causa di risoluzione dei rapporti contrattuali / accordi di partnership. Le controparti contrattuali dovranno sottoscrivere dichiarazioni di conoscenza dei principi del presente Codice, impegnandosi a non porre in essere alcun comportamento che induca in qualsiasi modo il Consorzio o la sua Alta Direzione, i suoi lavoratori a violare i propri principi, specificati nel Codice stesso.

6.6 RAPPORTI CON I CLIENTI, COMMITTENTI E UTENTI

Il Consorzio orienta la propria attività alla soddisfazione ed alla tutela dei propri utenti, assicurando disponibilità, riservatezza, e cortesia, impegnandosi al continuo perseguimento di elevati standard qualitativi dei servizi erogati e fornendo accurate tempestive ed esaurienti informazioni circa i servizi stessi. Il Consorzio si impegna a mantenere il totale riserbo su informazioni riservate riguardanti i propri clienti e committenti, sia in riferimento ad informazioni strategiche dell'azienda cliente sia a dati personali. Inoltre, assicura un uso di suddette informazioni solo per ragioni strettamente professionali e comunque in seguito ad autorizzazione scritta. Anche i clienti e i committenti sono tenuti ad assicurare la riservatezza in

	MODELLO ORGANIZZATIVO E GESTIONALE D.lgs. 231	
	ALLEGATO C- CODICE ETICO	Rev. 01
		27/09/2021
		P. 12/14

riferimento a informazioni, documenti, dati personali, relativi al Consorzio e al suo personale.

I soggetti terzi o il personale interno che operino per conto del Consorzio nell'ambito di trattative commerciali con clienti e committenti (in particolar modo clienti pubblici o clienti che svolgano servizi di pubblica utilità) verso i quali, sussistendo gravi ragioni di convenienza, si configuri un conflitto di interessi, anche solo potenziale, devono informare tempestivamente il proprio superiore gerarchico e l'OdV.

Il Consorzio orienta la propria attività alla soddisfazione ed alla tutela dei propri utenti, assicurando disponibilità, riservatezza, e cortesia, impegnandosi al continuo perseguimento di elevati standard qualitativi dei servizi erogati e fornendo accurate tempestive ed esaurienti informazioni circa i servizi stessi. Il Consorzio si impegna a mantenere il totale riserbo su informazioni riservate riguardanti i propri utenti. Inoltre, assicura un uso di suddette informazioni solo per ragioni strettamente professionali e comunque in seguito ad autorizzazione scritta.

6.7 RAPPORTI CON ALTRI INTERLOCUTORI

Il Consorzio non eroga contributi di alcun genere, direttamente o indirettamente, a partiti politici, movimenti, comitati ed organizzazioni politiche e sindacali, né a loro rappresentanti o candidati, a esclusione dei contributi dovuti sulla base di specifiche normative.

Il Consorzio si astiene da qualsiasi pressione diretta o indiretta su esponenti politici o sindacali, attraverso i propri lavoratori.

Gli amministratori, l'Alta Direzione e i lavoratori, a loro volta, non possono svolgere attività politica durante l'orario di lavoro, o utilizzare beni o attrezzature del Consorzio a tale scopo; dovranno inoltre chiarire che le eventuali opinioni politiche da loro espresse a terzi sono strettamente personali e non rappresentano, pertanto, l'opinione e l'orientamento dell'Organizzazione.

Nei rapporti con altre associazioni portatrici di interessi (es. associazioni di categoria, organizzazioni ambientaliste, ecc.) nessun amministratore, dipendente o collaboratore deve promettere o versare somme, promettere o concedere beni in natura o altri benefici a titolo personale per promuovere o favorire interessi dal Consorzio.

7. MODALITA' DI ATTUAZIONE E CONTROLLO

7.1 GENERALITA'

Tutti coloro che collaborano con l'organizzazione, senza distinzioni o eccezioni, sono impegnati a fare osservare i principi del presente Codice. In nessun modo agire ad interesse o vantaggio del Consorzio può giustificare l'adozione di comportamenti, anche realizzati con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, in contrasto con la normativa e con tali principi.

In particolare, tutti i collaboratori sono tenuti a operare affinché le norme di comportamento di cui al presente Codice siano adeguatamente applicate sia all'interno del Consorzio sia, in generale, da tutti i suoi interlocutori. Gli organi societari, gli amministratori e l'Alta Direzione hanno inoltre il dovere di fornire per

	MODELLO ORGANIZZATIVO E GESTIONALE D.lgs. 231	
	ALLEGATO C- CODICE ETICO	Rev. 01
		27/09/2021
		P. 13/14

primi l'esempio di coerenza tra i principi del Codice e i comportamenti quotidiani.

L'ente deputato a vigilare sull'applicazione del Codice è l'OdV, istituito in conformità al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo per la prevenzione dei reati ex D.Lgs. 231/2001 e norme collegate, che si coordina opportunamente con gli organi e le funzioni competenti per la corretta attuazione e l'adeguato controllo dei Principi del Codice Etico.

7.2 ATTUAZIONE DEL CODICE

Il Codice Etico è adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione del Consorzio. Ogni aggiornamento dello stesso sarà adottato con successiva delibera a seguito di possibili mutamenti organizzativi all'interno del Consorzio, di diversi scenari esterni, nonché in relazione all'esperienza acquisita nel corso del tempo.

7.3 SEGNALAZIONI E RICHIESTE DI CHIARIMENTO ALL' ODV

Tutti i destinatari del modello sono tenuti a segnalare ogni violazione o sospetto di violazione del Codice Etico all'OdV del Consorzio, che provvede ad un'analisi della segnalazione, ascoltando eventualmente l'autore e il responsabile della presunta violazione. Inoltre, gli stessi lavoratori, in caso di dubbio sulla liceità di un determinato comportamento, sul suo disvalore etico o sulla contrarietà al Codice, potranno rivolgersi all'OdV per ottenere i necessari chiarimenti.

L'OdV ha infatti, tra gli altri, il compito di:

- verificare periodicamente l'applicazione e il rispetto del Codice;
- verificare il contenuto del Codice, al fine di segnalare la necessità di adeguamenti alla evoluzione delle leggi;
- intraprendere attività per la diffusione del Codice;
- proporre all'organo amministrativo modifiche e integrazioni al Codice;
- ricevere le segnalazioni di violazioni del Codice e svolgere indagini in merito;
- riferire ai soggetti preposti circa l'esito delle attività di verifica effettuate a fronte di segnalazioni ricevute;

Tutti i lavoratori del Consorzio sono tenuti a collaborare con l'OdV, eventualmente fornendo la documentazione necessaria allo svolgimento delle attività di competenza dello stesso.

La segnalazione di eventuali illeciti da parte dei destinatari, o le eventuali richieste di supporto per verificare la liceità di eventuali comportamenti dubbi rispetto ai principi espressi dal presente Codice Etico, dovranno avvenire in forma scritta all'OdV mediante trasmissione della comunicazione a mezzo di comunicazioni interne. Ad ogni buon fine, l'OdV sarà tenuto a valutare anche le segnalazioni pervenute in forma anonima. Le segnalazioni relative a eventuali violazioni dell'OdV potranno essere indirizzate all'Alta Direzione e al Presidente del Consiglio di Amministrazione, affinché siano svolte le indagini ritenute necessarie e/o opportune.

Sulle segnalazioni ricevute verrà mantenuto il più stretto riserbo. Fuori dai casi di calunnia o diffamazione, la persona che ha effettuato la segnalazione sarà tutelato dal Consorzio da qualsiasi tipo di azioni ritorsive poste in essere nei suoi confronti.

	MODELLO ORGANIZZATIVO E GESTIONALE D.lgs. 231	
	ALLEGATO C- CODICE ETICO	Rev. 01
		27/09/2021
	P. 14/14	

In tal senso, è fatto assoluto divieto a tutto il personale interno, ai soggetti di vertice nonché ai soggetti terzi a qualunque titolo collegabili alla società, di sottoporre ad atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, il soggetto che abbia proceduto a segnalare all'OdV quanto sopra indicato. Ciò in particolare quando l'atto discriminatorio o di ritorsione è stato determinato, direttamente o indirettamente, dalla segnalazione stessa.

7.4 DIFFUSIONE DEL CODICE ETICO

Il Consorzio e, in particolare, l'OdV, procedono alla diffusione del Codice e suoi aggiornamenti presso i destinatari, con le modalità ritenute di volta in volta più opportune, quali, ad esempio:

- trasmissione agli organi sociali, ai lavoratori su base continuativa (con la -mail e/o fax e/o posta e/o consegna personale) e prevedendo, qualora ritenuto opportuno, la sottoscrizione di una dichiarazione con la quale il destinatario del Codice ne attesti la ricezione, presa visione ed accettazione (es. all'atto di assunzione);
- pubblicazione sul sito internet disponibilità sulla rete interna dell'organizzazione;
- affissione nella bacheca aziendale di ciascun ambiente operativo o della Sede;
- informativa a collaboratori occasionali e fornitori relativamente all'esistenza ed ai contenuti del Codice;
- inserimento, nei contratti stipulati, di una clausola volta a informare i terzi dell'esistenza del Codice che gli stessi dovranno accettare ed impegnarsi a rispettare;
- predisposizione di un piano di formazione/ informazione specifico e differenziato per ruoli aziendali volto a divulgare i principi e le norme etiche su cui si basa l'intero Consorzio.

8. RESPONSABILITÀ

ALTA DIREZIONE

- Predisporre il codice etico;

RESPONSABILE DEL SISTEMA DI GESTIONE INTEGRATO

- Collabora nella stesura del codice etico;

9. DIFFUSIONE

Il presente documento è stato redatto dal Responsabile del Sistema di Gestione Integrato, su mandato specifico dell'Alta Direzione, verificato e approvato dal Consiglio di Amministrazione del Consorzio. Deve essere inviato in modo controllato ai collaboratori interessati che devono prenderne atto per garantirne la completa conoscenza. Il presente documento non può essere divulgato all'esterno senza l'autorizzazione dell'Alta Direzione.