

# **CODICE ETICO**

CONSORZIO DI GARANZIA FIDI TRA LE PICCOLE INDUSTRIE DELLA PROVINCIA DI TRIESTE (Con.Ga.Fi.)

APPROVATO DAL CONSIGLIO DIRETTIVO IN DATA

# **INDICE**

## **Premessa**

### **Capo I**

#### **Missione**

1. Missione del Consorzio di Garanzia Fidi tra le Piccole Industrie della Provincia di Trieste

(Con.Ga.Fi. Trieste)

### **Capo II**

#### **Disposizioni Generali**

2. Ambito di applicazione e destinatari

2.1 Principi Generali

### **Capo III**

#### **Principi Etici**

3. Principi etici di comportamento

### **Capo IV**

#### **Regole comportamentali - Rapporti Interni**

4. I Soci

4.1 Gli Organi Sociali

4.2 Il Personale e gli obblighi dei dipendenti

4.3 Tutela della personalità individuale

4.4 Tutela della salute e sicurezza sul lavoro

## **Capo V**

### **Regole comportamentali - Rapporti Esterni**

5. Antiriciclaggio

5.1 Anticorruzione

5.2 Omaggi

5.3 Comunicazioni all'esterno

5.4 Rapporti con i Fornitori e Collaboratori esterni

5.5 Rapporti con Istituzioni e Pubbliche Amministrazioni

5.6 Rapporti con Organizzazioni politiche e sindacali

5.7 Rapporti con la stampa e comunicazioni esterne

## **Capo VI**

### **Organismo di vigilanza e Codice Etico**

6. Organismo di Vigilanza e Codice Etico

6.1. Requisiti dell'Organismo di Vigilanza

6.2. Diffusione del Codice

6.3. Approvazione del Codice

6.4. Valore contrattuale del Codice

## **Capo VII - Disposizioni sanzionatorie**

7. Violazioni e conseguenze sanzionatorie

## **Capo VIII - Disposizioni finali**

8. Approvazione del Codice Etico e relative modifiche

## Premessa

Il Consorzio di Garanzia Fidi tra le Piccole Industrie della Provincia di Trieste (d'ora innanzi anche Con.Ga.Fi.) in occasione dell'attività di verifica della conformità del sistema organizzativo e di controllo interno alle prescrizioni del D.Lgs. 231/2001, ha ritenuto di procedere alla raccolta ed alla pubblicazione delle regole e dei principi etici di comportamento, che improntano le relazioni verso il personale nonché verso i terzi e che, più in generale, caratterizzano lo svolgimento dell'attività del Consorzio.

Il presente Codice Etico e di Comportamento (di seguito Codice Etico), dunque, è stato elaborato per assicurare che i valori fondamentali di Con.Ga.Fi., cioè l'etica e la trasparenza, siano chiaramente definiti; costituiscano l'elemento base della cultura consortile e lo standard di comportamento del *management*, del revisore dei conti e dei dipendenti del Consorzio. Ciò anche per tutti coloro che operano per il conseguimento dei suoi obiettivi, ciascuno nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità. L'osservanza del presente Codice risulta di importanza fondamentale per l'efficienza, l'affidabilità e la reputazione del Consorzio, fattori che costituiscono un patrimonio decisivo per il successo dell'impresa e per il miglioramento del contesto sociale in cui la stessa opera.

Il Consorzio si impegna a promuovere la conoscenza dei principi contenuti nel Codice Etico auspicandone la spontanea condivisione ed adesione: a tale scopo il presente Codice verrà diffuso al *management*, ai dipendenti ed a tutti coloro con i quali il Consorzio intrattiene rapporti, attraverso un programma di formazione e sensibilizzazione in merito ai suoi contenuti al fine di assicurarne l'osservanza. In ogni caso il Consorzio vigila con attenzione sull'osservanza dello stesso; esige la sua applicazione da parte di ogni individuo che operi per conto di Con.Ga.Fi. o che venga in contatto con il Consorzio stesso; prevede l'applicazione di sanzioni disciplinari e contrattuali per eventuali violazioni. All'Organismo di Vigilanza sono assegnate le funzioni di Garante del Codice Etico.

Il progressivo cambiamento degli scenari in cui si muovono i consorzi costringe gli stessi ad adeguare la propria organizzazione per migliorare le performance attraverso il decentramento delle responsabilità, l'attribuzione di maggiori autonomie operative e la specializzazione delle competenze professionali. Tali cambiamenti richiedono un rafforzamento del sistema di *governance* nella sua accezione più ampia: integrità, valori etici, competenza personale, filosofia e stile gestionale del *management*, modalità di delega delle responsabilità, di organizzazione e di sviluppo professionale, impegno, capacità di indirizzo e di guida del Consiglio Direttivo. Il sistema di *governance* diventa infatti veramente efficace se tra tutti i soggetti interessati si crea una forte spinta alla collaborazione per il raggiungimento degli obiettivi aziendali, senza però mai perdere di vista i principi etici a cui un Ente, pubblico o privato, deve sempre ispirarsi.

## Capo I - Missione

## **1. Missione del Consorzio di Garanzia Fidi tra le Piccole Industrie della Provincia di Trieste (Con.Ga.Fi. Trieste)**

Il Con.Ga.Fi. ha, come oggetto principale, l'attività di prestazione di garanzie collettive dei fidi ed i servizi ad esse connessi e strumentali, nel rispetto delle riserve di attività previste dalla legge. Ha scopo mutualistico, non ha fini di lucro e risponde per le obbligazioni sociali solo con il proprio patrimonio. Nell'esercizio di tale attività il Consorzio può: prestare a favore dei propri soci garanzie personali e reali, tipiche ed atipiche, escluse quelle riservate ad altri soggetti da specifiche norme, volte a favorire la concessione di crediti a breve ed a medio-lungo termine in qualsiasi forma tecnica, attraverso stipula di apposite convenzioni o intese con istituzioni creditizie e finanziarie ed altri soggetti pubblici o privati; stipulare contratti volti a realizzare il trasferimento del rischio; utilizzare in funzione di garanzia di depositi indisponibili; effettuare attività di informazione, consulenza e assistenza alle imprese consorziate per un miglior utilizzo delle fonti finanziarie e per il miglioramento della gestione finanziaria, ivi compresa la riduzione dei costi legati alle garanzie concesse.

Possono partecipare al Consorzio le micro, le piccole e le medie imprese industriali o di servizi all'industria aventi sede legale e/o attività nel territorio della Provincia di Trieste. Con.Ga.Fi. porterà avanti la gestione del Consorzio con l'orientamento alla piena soddisfazione dei propri Consorziati ed allo stesso tempo al raggiungimento di un elevato gradimento dei risultati da parte dei suoi soci.

Quanto sopra, unito alla attenzione nella formazione delle risorse interne, all'interesse per la salvaguardia della sicurezza sul lavoro ed al raggiungimento di un valore aggiunto per la comunità dei consorziati, sarà il motore di crescita che guiderà il Consorzio ad essere riconosciuto come modello di riferimento. La missione del Consorzio stesso si fonda sul perseguimento di obiettivi e principi di efficacia e di efficienza. In questo contesto il Con.Ga.Fi. intende migliorare costantemente l'organizzazione delle risorse umane e tecniche nelle diverse fasi della prestazione dei servizi.

## **Capo II - Disposizioni Generali**

### **2. Ambito di applicazione e Destinatari**

Il presente Codice Etico, parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito anche il "Modello") adottato ai sensi del Decreto Legislativo 231/01 da Con.Ga.Fi., contiene i principi etici e le regole comportamentali cui debbono essere improntate tutte le azioni, operazioni, rapporti e transazioni poste in essere nella gestione delle diverse attività.

Esso è vincolante, senza eccezione alcuna, per tutti coloro che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione, ovvero esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo, o che

cooperano o collaborano, a qualsiasi titolo, nel raggiungimento degli obiettivi, per tutti i dipendenti, senza eccezione alcuna, per i soci, per i collaboratori (tra cui, a mero titolo di esempio, consulenti, rappre-sentanti e intermediari) e per chiunque intrattenga rapporti con il Consorzio (di seguito i “Destinatari”).

Tutti i Destinatari sono tenuti a conoscere le previsioni del Codice Etico e, di conseguenza, ad osservarle scrupolosamente, astenendosi dal porre in essere comportamenti ad esse contrari; i dipendenti sono, altresì, chiamati a contribuire attivamente al rispetto dei principi in esso sanciti. Le disposizioni contenute nel Codice Etico si applicano a tutti i dipendenti, senza alcuna eccezione, a tutti coloro che direttamente o indirettamente instaurano rapporti con Con.Ga.Fi., stabilmente o anche solo temporaneamente, ai consiglieri, ai membri del Comitato Tecnico, al Revisore contabile, ai collaboratori, ai consulenti e a chiunque operi in nome e per conto della Consorzio.

Coloro che occupano posizioni di responsabilità sono tenuti ad essere d’esempio per gli altri dipendenti, a indirizzarli all’osservanza del Codice e a favorire il rispetto delle norme in genere. Tutti i destinatari devono, inoltre, riferire all’Organismo di Vigilanza (istituito contestualmente all’adozione del presente Codice, il quale è considerato propedeutico per la redazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01), tutte le informazioni utili su eventuali carenze nei controlli, comportamenti censurabili o fondati sospetti di “*mala gestio*”.

## 2.1 Principi generali

L’osservanza della legge, dei regolamenti, delle disposizioni statutarie, l’integrità etica e la correttezza sono impegno costante e dovere di tutte le Persone del Consorzio (dipendenti, membri del Consiglio Direttivo, membri del Comitato esecutivo) devono caratterizzare i comportamenti di tutta la sua organizzazione. La conduzione degli affari e delle attività consortili di Con.Ga.Fi. deve essere svolta in un quadro di trasparenza, onestà, correttezza, buona fede e nel pieno rispetto delle regole poste a tutela della concorrenza.

Nello sviluppo delle proprie attività, il Consorzio si ispira alla tutela e alla promozione dei diritti umani, dei principi di uguaglianza, solidarietà, dei diritti civili, politici, sociali, economici e culturali. Il Con.Ga.Fi. si impegna, altresì, a contribuire alla salvaguardia dell’ambiente. Il Consorzio ripudia ogni sorta di discriminazione, di corruzione, di lavoro non conforme alla normativa vigente. Sono tenuti in particolare considerazione il riconoscimento e la salvaguardia della dignità, della libertà e dell’uguaglianza degli esseri umani; la tutela del lavoro, delle libertà sindacali, della salute, della sicurezza e dell’ambiente.

Tutte le azioni, le operazioni, le negoziazioni compiute e, in genere, i comportamenti posti in essere dalle Persone di Con.Ga.Fi. nello svolgimento dell’attività lavorativa sono ispirati alla massima correttezza, completezza e trasparenza delle informazioni, alla legittimità sotto l’aspetto formale e sostanziale, alla chiarezza e veridicità dei documenti contabili secondo le norme vigenti e le procedure interne. Tutte le attività di Con.Ga.Fi. devono essere svolte con impegno e rigore professionale, con il

dovere di fornire apporti professionali adeguati alle funzioni ed alle responsabilità assegnate in modo da agire al fine di tutelare il prestigio e la reputazione del Consorzio.

Gli obiettivi consortili, la proposta e realizzazione di progetti, investimenti e azioni, devono essere indirizzate tutte ad accrescere, nel lungo periodo, i valori gestionali, tecnologici e conoscitivi del Consorzio. Sono proibiti, senza alcuna eccezione, pratiche di corruzione, favori illegittimi, comportamenti collusivi, sollecitazioni, dirette e/o attraverso terzi, di vantaggi personali e di carriera per sé o per altri. Chiunque venga a conoscenza della esistenza delle predette pratiche dovrà informare, senza indugio alcuno, l'Organismo di Vigilanza.

Non è mai consentito corrispondere né offrire, direttamente o indirettamente, pagamenti, benefici materiali e altri vantaggi di qualsiasi entità a terzi, rappresentanti di governi, pubblici ufficiali e dipendenti pubblici o privati, per influenzare o compensare un atto del loro ufficio. Atti di cortesia commerciale, come omaggi o forme di ospitalità, sono consentiti esclusivamente qualora siano di modico valore e comunque tali da non compromettere l'integrità o la reputazione di una delle parti; tali, altresì, da non poter essere interpretati, da un osservatore imparziale, come finalizzati ad acquisire vantaggi in modo improprio. In ogni caso, questo tipo di spese deve essere sempre autorizzato dalla posizione definita dalle procedure interne e documentato in modo adeguato.

È proibita l'accettazione di denaro ingiustificato da persone o aziende che sono o intendono entrare in rapporti di affari con il Con.Ga.Fi. Chiunque riceva proposte di omaggi o trattamenti di favore o di ospitalità non configurabili come atti di cortesia commerciale di modico valore, o la richiesta di essi da parte di terzi, dovrà respingerli e informare immediatamente il superiore o l'organo del quale è parte, nonché l'Organismo di Vigilanza.

Il Con.Ga.Fi. cura di informare adeguatamente i terzi circa gli impegni e obblighi imposti dal Codice, esige da loro il rispetto dei principi sopracitati.

### **Capo III - Principi Etici**

#### **3. Principi etici**

Il Con.Ga.Fi., nello svolgimento della propria attività, si ispira e osserva i principi di seguito elencati:

**Responsabilità e rispetto delle leggi:** il Consorzio ha, come principio imprescindibile, il rispetto delle leggi, dei regolamenti e, in generale, delle normative vigenti in Italia ed in tutti i Paesi con cui si trova ad operare, nonché dell'ordine democratico ivi costituito. In nessun caso, è ammesso perseguire o realizzare l'interesse del Consorzio in violazione di leggi. Tale principio deve ritenersi operante sia con riguardo alle attività svolte nell'ambito del territorio italiano, sia a quelle connesse ai rapporti intercorrenti con operatori internazionali.

**Lealtà:** I Destinatari del presente codice devono avere la consapevolezza del significato etico delle proprie azioni e non devono perseguire l'utile personale o aziendale in violazione delle leggi vigenti e delle norme del presente Codice. Nella formulazione degli accordi contrattuali con i terzi (ivi compresi gli Istituti Bancari), occorre garantire che le clausole siano formulate in modo chiaro e comprensibile, assicurando il mantenimento della condizione di pariteticità tra le parti.

**Correttezza:** Il principio di correttezza implica il rispetto dei diritti di tutti i soggetti coinvolti nell'attività del Consorzio. In particolare, le Persone del Consorzio (Soci, Dipendenti, membri del Consiglio Direttivo e del Comitato Tecnico, Revisore dei conti), devono agire correttamente al fine di evitare situazioni di conflitto di interessi, intendendosi per tali, genericamente, tutte le situazioni in cui il perseguimento del proprio interesse sia in contrasto con gli interessi e la missione della Consorzio. Sono, inoltre, da evitare situazioni attraverso le quali un socio, un dipendente, un consigliere o altro Destinatario possa trarre un vantaggio e/o un profitto indebiti da opportunità emerse durante ed in ragione dello svolgimento della propria attività.

**Trasparenza ed affidabilità:** Nello svolgimento delle attività lavorative, le azioni, operazioni, negoziazioni e, più in generale, i comportamenti delle Persone debbono ispirarsi alla massima trasparenza ed affidabilità. I principi della trasparenza ed affidabilità si fondano sulla veridicità, accuratezza e completezza dell'informazione sia all'esterno che all'interno del Consorzio. Nel rispetto dei sopracitati principi, ogni operazione e transazione deve essere correttamente registrata, autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua. Tutte le azioni ed operazioni devono avere una registrazione adeguata e deve essere possibile la verifica del processo di decisione, autorizzazione e svolgimento. Per ogni operazione vi deve essere un adeguato supporto documentale al fine di poter procedere, in ogni momento, all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato e verificato l'operazione stessa. Il Consorzio utilizza criteri oggettivi e trasparenti per la scelta dei fornitori. Tale scelta, nel rispetto delle norme vigenti e delle procedure interne, deve avvenire in base a valutazioni oggettive relative alla competitività, alla qualità ed alle condizioni economiche praticate. Il fornitore sarà selezionato anche in considerazione della capacità di garantire:

- a. il rispetto del Codice Etico;
- b. l'attuazione ed il rispetto delle procedure aziendali;
- c. la disponibilità di mezzi e strutture organizzative idonei;



d. il rispetto della normativa in materia di lavoro, ivi incluso per ciò che attiene il lavoro minorile e delle donne, la salute e la sicurezza dei lavoratori, i diritti sindacali o comunque di associazione e rappresentanza.

**Concorrenza leale:** il Con.Ga.Fi. osserva scrupolosamente le norme vigenti in materia di concorrenza e si astiene dal porre in essere e/o dall'incentivare comportamenti che possano integrare forme di concorrenza sleale.

**Security aziendale:** il Consorzio è impegnato nell'attività di studio, sviluppo e attuazione delle strategie, delle politiche e dei piani operativi volti a prevenire e superare ogni comportamento colposo o doloso che potrebbe provocare danni diretti o indiretti alle Persone di Con.Ga.Fi. e/o alle risorse materiali e immateriali del Consorzio. Sono favorite misure preventive e difensive, volte a minimizzare la necessità di risposta attiva – comunque sempre e solo in misura proporzionata all'offesa – alle minacce, alle persone ed ai beni. Tutte le Persone della Consorzio sono tenute a contribuire attivamente al mantenimento di uno standard ottimale di sicurezza aziendale, astenendosi da comportamenti illeciti o comunque pericolosi e segnalando al proprio superiore o all'organo del quale sono parte, eventuali attività svolte da terzi ai danni del patrimonio o delle risorse umane di Con.Ga.Fi.

**Riservatezza:** il rispetto della riservatezza costituisce regola fondamentale e necessaria in ogni condotta. È assicurata la riservatezza delle informazioni ricevute e vietato l'utilizzo di dati riservati, salvo in caso di espressa e consapevole autorizzazione e, comunque, sempre nella più rigorosa osservanza della legislazione vigente in materia di *privacy*. I Destinatari, ivi inclusi i consiglieri, i membri del Comitato Tecnico, il Revisore contabile, i collaboratori, i consulenti e chiunque operi in nome e per conto della Consorzio, sono tenuti a mantenere la riservatezza sulle informazioni di carattere confidenziale acquisite dalle aziende (anche consorziate) e/o dagli istituti bancari (convenzionati e non), e delle informazioni di cui dispongano in ragione della attività professionale svolta. I Destinatari devono, quindi, astenersi dall'utilizzare informazioni riservate, delle quali siano venuti a conoscenza in ragione del loro ufficio e/o professione, per scopi personali o per operazioni di proprio personale interesse (anche per interposta persona) e, comunque, non connessi con l'esercizio dell'attività lavorativa o professionale loro affidata o svolta, non potendo rivelare dette informazioni a terzi o farne un uso improprio. Le informazioni di carattere confidenziale possono essere divulgate esclusivamente nei confronti di coloro che abbiano effettiva necessità di acquisirle e la relativa comunicazione a terzi deve avvenire da parte dei soggetti specificamente autorizzati ed in ogni caso in conformità alle procedure interne vigenti. Il personale dipendente ed i collaboratori e, più in generale i Destinatari, sono chiamati anch'essi al rigoroso rispetto del principio di riservatezza anche a seguito della cessazione del rapporto di lavoro. In particolare gli organi sociali, il personale dipendente ed i collaboratori devono garantire la riservatezza delle informazioni, dei documenti e dei dati confidenziali di cui siano venuti a conoscenza nel corso o in occasione della propria attività lavorativa. Le informazioni riservate, ove contenute in supporti dei sistemi informatici, dovranno essere protette attraverso l'adozione delle misure di sicurezza idonee allo scopo. La violazione dell'obbligo di riservatezza, da parte dei dipendenti, comporterà l'applicazione di sanzioni disciplinari conformi ai contratti di lavoro applicabili.

**Valore delle risorse umane:** Le risorse umane sono riconosciute quale fattore fondamentale ed irrinunciabile per lo sviluppo consortile. Il Con.Ga.Fi. tutela la crescita e lo sviluppo professionale del Personale al fine di accrescere il patrimonio di competenze possedute, nel rispetto della normativa vigente in materia di diritti della personalità individuale, con particolare riguardo alla integrità morale e fisica delle persone. Il Consorzio si impegna a non favorire forme di clientelismo e nepotismo. Il Personale è assunto unicamente in base a regolari contratti di lavoro, non essendo tollerata alcuna forma di lavoro irregolare. Il candidato deve essere reso edotto di tutte le caratteristiche attinenti il rapporto di lavoro. Il riconoscimento di aumenti retributivi o di altri strumenti d'incentivazione e l'accesso a ruoli ed incarichi superiori (promozioni) sono legati, oltre che alle norme stabilite dalla legge e dal contratto collettivo di lavoro, ai meriti individuali dei dipendenti, tra i quali la capacità e le competenze esercitate in conformità ai principi etici di riferimento della Consorzio, indicati dal presente Codice.

**Efficienza e professionalità:** in ogni attività lavorativa deve essere perseguita l'economicità della gestione e dell'impiego delle risorse aziendali, nel rispetto degli standard qualitativi più avanzati. Il Con.Ga.Fi. si impegna altresì a salvaguardare e custodire le risorse ed i beni consortili, nonché a gestire il proprio patrimonio ed i propri capitali adottando tutte le cautele necessarie a garantire il pieno rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti.

Tutte le attività devono essere svolte con il massimo impegno, diligenza e professionalità, in uno spirito di rispetto e collaborazione reciproca, garantendo pari opportunità a qualsiasi livello e promuovendo le aspirazioni dei singoli, le aspettative di apprendimento, di crescita professionale e personale di ciascuno. Ai dipendenti e collaboratori è, di contro, richiesto di impegnarsi e di agire lealmente assicurando le prestazioni dovute e rispettando gli impegni assunti. Nella consapevolezza che la professionalità è un valore che si acquisisce con la pratica e con l'esperienza è riconosciuto il contributo determinante dei professionisti con maggiore anzianità lavorativa e promosso il trasferimento delle loro conoscenze al personale più giovane.

## **Capo IV - Regole comportamentali - Rapporti interni**

### **4. I Soci**

Nei confronti dei Soci il Consorzio si impegna a:

- a) assicurare l'efficace partecipazione di tutti i componenti degli organi sociali ai lavori assembleari attraverso la tempestiva informativa sulle materie all'ordine del giorno, al fine di instaurare un proficuo dialogo tra i soci stessi, il Consiglio Direttivo ed il Comitato Tecnico;
- b) ricercare la massima trasparenza sia nelle comunicazioni sociali che nei rapporti personali.

## 4.1 Gli organi sociali

Gli Organi sociali, nella consapevolezza della propria responsabilità, oltre che al rispetto della legge e dello statuto, sono tenuti all'osservanza di quanto contenuto nel presente "Codice Etico".

## 4.2 Il Personale e gli obblighi dei dipendenti

Le risorse umane sono un essenziale bene aziendale; il loro sviluppo rappresenta un fattore fondamentale per il raggiungimento degli obiettivi del Consorzio. Il Consorzio deve:

adottare politiche del personale che si basino sulla valorizzazione del merito e lo sviluppo della professionalità; in particolare Con.Ga.Fi., si impegna ad adottare criteri di merito, di competenza e comunque strettamente professionali per qualunque decisione relativa al rapporto di lavoro con i propri dipendenti e collaboratori esterni; sono vietate pertanto pratiche discriminatorie nella selezione, assunzione, formazione, gestione e sviluppo e retribuzione del personale, nonché ogni forma di nepotismo e favoritismo. Il Consorzio deve informare in maniera esauriente il dipendente appena assunto sulle caratteristiche delle mansioni e della funzione, su elementi normativi e retributivi e sul richiesto rispetto dei principi contenuti nel codice etico. Fermo restando quanto previsto dalla legge, dallo Statuto sociale nonché dalle norme contrattuali vigenti, il personale dipendente, nell'espletamento della propria attività, deve uniformarsi ai principi espressi dal presente Codice Etico.

Il Consorzio vieta che nelle relazioni di lavoro interne ed esterne sia dato luogo a molestie o ad atteggiamenti comunque riconducibili a pratiche di *mobbing* che sono tutti, senza eccezione, proibiti. Sono considerati come tali:

- a) la creazione di un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile, di isolamento o comunque discriminatorio nei confronti di singoli o gruppi di lavoratori;
- c) il porre in essere ingiustificate interferenze con l'esecuzione di prestazioni lavorative altrui;
- d) ostacolare prospettive di lavoro individuali altrui per meri motivi di competitività personale o di altri dipendenti.

Tutto il personale di Con.Ga.Fi. deve improntare i propri comportamenti sulla osservanza dei principi di tutela e rispetto della persona umana, sulla lealtà, sulla correttezza nei rapporti personali e su logiche operative impostate sull'integrazione e collaborazione interfunzionale, sulla responsabilizzazione delle persone, sullo spirito di squadra e sul rispetto dei rapporti gerarchici e funzionali al fine di perseguire gli obiettivi aziendali.

I dipendenti, ciascuno in relazione alle proprie mansioni e attribuzioni, sono tenuti ad operare secondo principi di onestà, correttezza, impegno e rigore professionale, nonché ad agire nel pieno rispetto delle leggi. Ogni azione, operazione, negoziazione e, più in generale, qualsiasi attività posta in essere dai dipendenti, deve uniformarsi alle regole di correttezza gestionale, trasparenza, completezza e veridicità

delle informazioni, nonché alle procedure esistenti. Principi di collaborazione, lealtà e rispetto reciproco devono improntare i rapporti tra i dipendenti di qualsiasi livello, e tra questi ed i terzi, con cui essi vengano in contatto in ragione delle attività lavorative svolte.

In particolare, ai dipendenti è fatto obbligo di:

- a) osservare diligentemente le disposizioni del Codice Etico astenendosi da ogni comportamento contrario;
- b) riferire all'Organismo di Vigilanza qualsiasi notizia relativa a presunte violazioni del presente Codice Etico;
- c) offrire la massima collaborazione nell'accertamento delle possibili e/o presunte violazioni del presente Codice Etico;
- d) informare i terzi, con cui si abbiano rapporto d'affari, circa le prescrizioni del Codice Etico.

In caso di violazione delle disposizioni del presente Codice Etico, saranno irrogate, con coerenza, imparzialità ed uniformità, sanzioni proporzionate alla violazione commessa nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di rapporti di lavoro.

### **4.3 Tutela della personalità individuale**

Il Con.Ga.Fi. riconosce l'esigenza di tutelare la libertà individuale in tutte le sue forme e ripudia ogni manifestazione di violenza, soprattutto se volta a limitare la libertà personale.

## **Capo V - Regole comportamentali – Rapporti esterni**

### **5. Antiriciclaggio**

I Destinatari non dovranno, in alcun modo e in alcuna circostanza, essere implicati in vicende connesse al riciclaggio di denaro proveniente da attività illecite o criminali, alla ricettazione e all'impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, e dovranno attenersi al rispetto delle norme, nazionali e internazionali, vigenti in materia di antiriciclaggio.

Prima di stabilire relazioni o sottoscrivere accordi con fornitori e altri *partner* in relazione d'affari, dovrà esserne accuratamente verificata l'integrità morale, la reputazione e il buon nome.

## **5.1 Anticorruzione**

È vietato a tutti i Destinatari, accettare denaro o altra utilità da terzi al fine di compiere od omettere atti in violazione degli obblighi inerenti al proprio ufficio o degli obblighi di fedeltà.

## **5.2 Comunicazioni all'esterno**

Ogni comunicazione all'esterno di documenti e/o informazioni deve avvenire nel rispetto delle leggi, dei regolamenti e delle procedure vigenti. È, in ogni caso, vietata:

- a) la divulgazione di eventuali informazioni «privilegiate» che dovessero essere acquisite in occasione dello svolgimento delle attività professionali;
- b) la divulgazione di notizie false;
- c) ogni forma di pressione volta all'acquisizione di favori da parte degli organi di comunicazione/informazione al pubblico.

## **5.4 Rapporti con i fornitori e collaboratori esterni**

I rapporti con i fornitori e collaboratori esterni sono gestiti con lealtà, correttezza, professionalità, incoraggiando collaborazioni continuative e rapporti di fiducia solidi e duraturi.

La selezione dei fornitori e la determinazione delle condizioni d'acquisto di beni e servizi avvengono sulla base di valutazioni obiettive e imparziali, fondate sulla qualità, sul prezzo e sulle garanzie e servizi forniti.

Nei rapporti con i propri fornitori si osservano i seguenti principi:

- a) l'acquisto è effettuato seguendo la relativa procedura aziendale;
- b) non viene praticata alcuna forma di «reciprocità» con i fornitori: i beni/servizi sono scelti e acquistati sulla base del loro valore in termini di rapporto tra prezzo e qualità;
- c) qualsiasi trattativa con un fornitore, attuale o potenziale, deve riguardare esclusivamente i beni e i servizi oggetto di negoziazione con il fornitore;

L'assunzione di impegni e la gestione dei rapporti con i fornitori e collaboratori esterni, attuali e potenziali, deve svolgersi nel rispetto delle direttive in tema di conflitto di interessi e di gestione degli affari.

## **5.5 Rapporti con Istituzioni e Pubbliche Amministrazioni**

Nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e i suoi rappresentanti, (tra cui, a titolo di esempio, gli enti pubblici, anche economici, gli enti e/o le società pubbliche locali, nazionali o internazionali, i concessionari di servizi pubblici e/o incaricati di pubbliche funzioni), è richiesta la più rigorosa osservanza delle disposizioni di legge applicabili, dei principi di trasparenza, onestà e correttezza al fine di garantire la massima chiarezza nell'ambito delle relazioni istituzionali, evitando in tal modo di compromettere integrità e reputazione.

I rapporti con la Pubblica Amministrazione e con gli interlocutori istituzionali, ed in ogni caso le relazioni aventi comunque carattere pubblicistico, sono riservate esclusivamente alle funzioni a ciò preposte e delegate o che, per il ruolo ricoperto, ne abbiano facoltà.

Nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, non si deve in alcun modo cercare di influenzare impropriamente le decisioni delle Amministrazioni interessate, in particolare dei funzionari che trattano o decidono per conto delle stesse.

Nell'ambito delle relazioni con la Pubblica Amministrazione ci si deve astenere da comportamenti contrari ai principi enunciati, tra cui a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- a) offrire o concedere opportunità di lavoro e/o vantaggi commerciali al personale della Pubblica Amministrazione, coinvolto nella trattativa o nel rapporto, o ai relativi familiari;
- b) offrire o ricevere omaggi o altre utilità, salvo non si tratti di atti di cortesia commerciale di modico valore;
- c) fornire informazioni non veritiere od omettere di comunicare fatti rilevanti, laddove richiesti dalla Pubblica Amministrazione.

Nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, in Italia e all'estero, non è consentito corrispondere, né offrire, direttamente o tramite terzi, somme di denaro o altre utilità di qualsiasi genere ed entità, siano essi pubblici ufficiali, rappresentanti di governo, pubblici dipendenti o privati, per compensarli o ripagarli di un atto del loro ufficio, né per conseguire o ritardare l'esecuzione di un atto contrario ai doveri del loro ufficio.

## **5.6 Rapporti con Organizzazioni politiche e sindacali**

Al fine di contribuire al benessere economico e alla crescita della comunità, nello svolgimento delle attività è richiesto il rispetto delle comunità locali e nazionali, favorendo il dialogo con le associazioni sindacali o di altra natura, e improntando eventuali rapporti con partiti politici o loro rappresentanti o candidati al più rigoroso rispetto della normativa vigente.

In particolare, nei rapporti con le organizzazioni politiche e sindacali, sono richiesti comportamenti ispirati alla massima correttezza, trasparenza e indipendenza, astenendosi dal dare, anche solo l'impressione, di voler ricevere trattamenti di favore.

Sono vietati rapporti con organizzazioni, associazioni o movimenti che perseguano, direttamente o indirettamente, finalità penalmente illecite o, comunque, vietate dalla legge.

## **5.7 Rapporti con la stampa e comunicazioni esterne**

I rapporti con la stampa e con gli altri mezzi di comunicazione sono riservati esclusivamente alla funzione a ciò deputata e debbono, in ogni caso, avvenire nel pieno rispetto delle procedure preventivamente stabilite.

## **Capo VI - Organismo di vigilanza e Codice Etico**

### **6 Organismo di vigilanza e Codice Etico**

Compete, in primo luogo, ai membri del Consiglio Direttivo del Consorzio dare concretezza ai principi e ai contenuti del Codice, facendosi carico delle responsabilità verso l'interno e verso l'esterno e rafforzando la fiducia, la coesione e lo spirito di gruppo, e, inoltre, rappresentare con il proprio comportamento un esempio per i propri collaboratori oltre ad indirizzarli all'osservanza del Codice, nonché sollecitare gli stessi a formulare interrogativi e suggerimenti in merito alle singole disposizioni.

Per la completa osservanza ed interpretazione del Codice Etico, ciascuna Persona potrà rivolgersi, anche direttamente, all'Organismo di Vigilanza. Di seguito vengono indicati i compiti dell'Organismo, in relazione al Codice Etico:

a) gestire, approfondire e verificare il contenuto del Codice Etico, al fine di segnalare la necessità di adeguamenti alla evoluzione delle leggi;

- b) supportare operativamente le Persone nella interpretazione e attuazione del Codice Etico, quale strumento di riferimento costante del corretto comportamento da tenere durante lo svolgimento della propria attività;
- c) verificare, controllare e segnalare i casi di violazione delle norme scritte, in modo che si possa provvedere nel caso di infrazioni all'adozione delle misure opportune, nel rispetto delle leggi, dei regolamenti e dei CCNL (ipotesi estrema del licenziamento per il dipendente e della sostituzione nel caso di membro componente un organo sociale);
- d) proteggere e assistere i soggetti che segnalano comportamenti non conformi al Codice Etico, tutelandoli da pressioni, ingerenze, intimidazioni e ritorsioni;
- e) riferire nella relazione informativa periodica annuale, di cui al presente Modello, lo stato del processo di attuazione del Codice Etico.

L'inosservanza delle norme contenute nel codice etico comporta l'applicazione di una delle misure elencate nel sistema disciplinare.

Il Codice Etico rappresenta, tra l'altro, un principio generale non derogabile del Modello di organizzazione, gestione e controllo che verrà adottato da Con.Ga.Fi. ai sensi della disciplina italiana della *"responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato"* contenuta nel decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231.

Ogni flusso informativo rivolto dalle Persone all'ODV è indirizzato alla casella di posta elettronica:

organismodivigilanza@congafitrieste.com

## **6.1 Requisiti dell'Organismo di Vigilanza**

L'Organismo di Vigilanza viene nominato con delibera del Consiglio Direttivo.

I principali requisiti che deve necessariamente possedere l'Organismo sono (come sarà stabilito più dettagliatamente nel Modello di Organizzazione, gestione e controllo):

- a) autonomia ed indipendenza rispetto al Consorzio;
- b) onorabilità, cioè assenza di precedenti penali pendenti e/o di condanne con sentenze passate in giudicato per aver commesso uno dei reati di cui al D. lg. 231/2001, ovvero la condanna ad una pena



che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche o delle imprese;

c) comprovata professionalità ed esperienza nella materia disciplinata dal D. Lgs. 231/01, nonché comprovata competenza giuridica in materia di diritto penale sostanziale.

## **6.2 Diffusione del Codice Etico**

Il Codice è messo a disposizione dei Destinatari di Con.Ga.Fi. tramite affissione nella bacheca aziendale e consultabile anche nel sito della Consorzio.

## **6.3 Approvazione del Codice Etico**

Il Codice Etico è approvato dal Consiglio Direttivo di Con.Ga.Fi., su proposta del Presidente.

## **6.4 Valore contrattuale del Codice Etico**

L'osservanza delle norme del Codice deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali di tutti i Destinatari del Consorzio, ai sensi e per gli effetti della legge applicabile.

La violazione dei principi e dei contenuti del Codice potrà costituire inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro o illecito disciplinare, con ogni conseguenza di legge anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro, e comportare il risarcimento dei danni dalla stessa derivanti.

## **Capo VII - Violazioni e conseguenze sanzionatorie**

## **7. Violazioni e conseguenze sanzionatorie**

Chiunque, nello svolgimento delle proprie attività lavorative, venga a conoscenza di presunte violazioni del presente Codice Etico dovrà informare, senza indugio, l'Organismo di Vigilanza, che procederà, nel rispetto della riservatezza, alla verifica della fondatezza delle presunte violazioni, sentendo, se del caso, la persona che ha effettuato la segnalazione e il presunto autore.

Il rispetto dei Principi e delle disposizioni del Codice Etico forma parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti ai sensi e per gli effetti dell'art. 2104 cod. civ.. Ne deriva che l'eventuale violazione potrà costituire inadempimento delle obbligazioni del rapporto di lavoro e/o illecito disciplinare, in conformità alle procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, con ogni conseguenza di legge, anche con riguardo alla conservazione del rapporto di lavoro, e potrà comportare il risarcimento dei danni dalla stessa derivanti.

Il rispetto dei principi del presente Codice Etico forma inoltre parte essenziale delle obbligazioni contrattuali assunte dai collaboratori e dagli altri soggetti in rapporti di affari, con la conseguenza che l'eventuale violazione delle disposizioni ivi contenute potrà costituire inadempimento delle obbligazioni contrattuali assunte, con ogni conseguenza di legge con riguardo alla risoluzione del rapporto contrattuale e all'eventuale risarcimento dei danni derivati.

Resta inteso che le violazioni eventualmente poste in essere da soggetti che ricoprono posizioni apicali, ivi inclusa la violazione dello specifico obbligo di vigilanza sui sottoposti, comporterà l'assunzione delle misure sanzionatorie ritenute più opportune in relazione alla natura e gravità della violazione commessa e alla qualifica dell'apicale autore della violazione.

## **Capo VIII - Disposizioni finali**

### **8. Approvazione del Codice Etico e relative modifiche**

Il Codice Etico è approvato dal Consiglio Direttivo. Eventuali modifiche e/o aggiornamenti saranno approvati dal medesimo organo e portati a conoscenza dei Destinatari, nei modi ritenuti più efficaci ed opportuni.

I Sig.ri Membri componenti il Consiglio Direttivo

Trieste, li