

MAGGIO 82 COOP. SOCIALE

CODICE ETICO

M O G D . L G S . 2 3 1 / 2 0 0 1



Sommario

1. INTRODUZIONE.....	1
2. CAMPO DI APPLICAZIONE	1
3. RESPONSABILITÀ	2
4. PRINCIPI ETICI DI RIFERIMENTO	3
4.1 ONESTÀ.....	3
4.2 TRASPARENZA E COMPLETEZZA DELL'INFORMAZIONE.....	4
4.3 CORRETTEZZA E RISERVATEZZA.....	4
4.4 EFFICIENZA.....	4
4.5 SPIRITO DI SERVIZIO.....	4
4.6 CONCORRENZA	4
4.7 VALORIZZAZIONE RISORSE UMANE - WHISTLEBLOWING	4
4.8 QUALITÀ	6
5. CRITERI DI CONDOTTA.....	6
5.1 ORGANI SOCIALI, AMMINISTRATORI	7
5.2 CONFLITTO D'INTERESSI.....	7
5.3 RAPPORTI CON FORNITORI E CLIENTI.....	7
5.3.1 Acquisti di beni e servizi.....	8
5.3.2 Doni e favori	8
5.3.3 Contratti o rapporti con la pubblica amministrazione.....	8
5.3.4 Consulenti, agenti e professionisti esterne	9
5.3.5 Compensazioni occulte, ribassi o altre forme di compensazioni	10

5.4 INFORMAZIONI CONFIDENZIALI	10
5.5 REGISTRAZIONI CONTABILI	11
5.5.1 Contabilità e prospetti economico-finanziari	11
5.6 RAPPORTI CON I COLLABORATORI.....	11
5.7 PAGAMENTI.....	12
5.8 SISTEMI INFORMATICI	12
5.9 TUTELA DEI DIRITTI DI PROPRIETÀ INTELLETTUALE E DEI MARCHI	14
5.10 LIBERTÀ DELL'INIZIATIVA ECONOMICA.....	14
5.11 CONTROLLI INTERNI	14
6. VIOLAZIONI	15

LISTA DI DISTRIBUZIONE ▼

AMMINISTRATORI E SINDACI

TUTTE LE DIREZIONI E GLI UFFICI

TUTTO IL PERSONALE

CLIENTI, FORNITORI E PARTNERS

PUBBLICAZIONE SUL SITO AZIENDALE

1. INTRODUZIONE

Il presente Codice Etico (in seguito indicato anche semplicemente come "Codice") è espressione dell'impegno e delle responsabilità etiche nella conduzione delle attività aziendali assunte da Maggio'82 Cooperativa Sociale attraverso coloro che agiscono per l'impresa, siano essi amministratori, dirigenti, dipendenti, collaboratori o consulenti. L'ordinamento giuridico nazionale italiano riconosce rilevanza giuridica all'adozione di principi etici e di condotta aziendale, giusta applicazione del Decreto Legislativo n. 231/2001 (di seguito indicato semplicemente come "Decreto" sulla "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni") e sue integrazioni e variazioni.

Tale Decreto ha introdotto nell' ordinamento giuridico italiano un'inedita forma di responsabilità di tipo "amministrativo-penalistico" in capo agli "enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica", chiamati ora a rispondere a titolo "proprio" qualora vengano consumati o tentati reati "nel suo interesse o a suo vantaggio" da parte di soggetti apicali o da persone a quelli sottoposti. Il Decreto prevede, tra l'altro, un sistema sanzionatorio particolarmente afflittivo e pesante contro le società condannate: interdizione dal contrattare con la Pubblica Amministrazione per periodi consistenti e – nei casi più gravi e di recidiva – anche provvedimenti dagli esiti irreversibili (liquidazione giudiziale della società). Il Decreto prevede altresì che l'adozione di un Modello di organizzazione e gestione, con finalità di prevenzione, tra cui anche il Codice Etico, se astrattamente idoneo e concretamente attuato, unitamente all'istituzione di un Organismo di Vigilanza, autonomo e indipendente, interno di gestione e controllo, possa

assumere forza esimente da responsabilità, e quindi proteggere la società che, in tal caso, resterebbe al riparo dalle citate sanzioni. L'Organo Amministrativo di Maggio'82 Cooperativa Sociale ha quindi ritenuto opportuno predisporre un documento unitario di comportamento volto a definire con chiarezza un insieme di principi alla cui osservanza sono chiamati i Destinatari: componenti degli organi sociali, dipendenti, collaboratori a qualsiasi titolo e consulenti.

Allo scopo di assicurare un effettivo rispetto delle regole riflesse nel presente Codice, e secondo quanto previsto dal Decreto 231/2001, viene prevista l'istituzione di un Organismo Interno di Vigilanza (in seguito: Organismo di Vigilanza ovvero OdV) del quale si darà maggior conto nel prosieguo del presente Codice.

2. CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente Codice mira ad essere uno strumento di tutela degli interessi di tutti coloro che, pur con diverso titolo, ruolo e funzione, concorrono liberamente alla creazione diffusa e trasparente del valore d'impresa, collaborando con la Società. Le norme del Codice si applicano, senza alcuna eccezione, ai dipendenti, dirigenti, amministratori e a tutti coloro che, direttamente o indirettamente, istaurano rapporti, relazioni e/o collaborazioni con Maggio'82 Cooperativa Sociale o che operano nell'interesse di Maggio'82 Cooperativa Sociale: questi verranno di seguito definiti semplicemente come "Destinatari". Ai fini di una concreta ed efficiente conoscenza dello stesso, la società organizza periodicamente briefing formativi in cui l'Organismo di Vigilanza o altri soggetti esperti in materia curano la divulgazione e la agevole comprensione del Codice Etico ai dipendenti e agli altri soggetti destinatari del medesimo.

Le principali norme e leggi di riferimento sono:

- ➔ Artt. 2094, 2103, 2104, 2105, 2106, 2118, 2119 del Codice Civile;
- ➔ Art. 7 della Legge n° 300/1970, Statuto dei lavoratori;
- ➔ Legge n° 604/1966 sui licenziamenti individuali;
- ➔ Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro;
- ➔ GDPR 679/2016 e Codice in materia di protezione dei dati personali (D. Lgs. n° 196/2003 e ss.mm.ii., così come modificato e integrato dal D. Lgs. n° 101/2018);
- ➔ Decreto legislativo 8 Giugno 2001, n° 231 - "Responsabilità amministrativa degli Enti" e ss.mm.ii.;
- ➔ Decreto legislativo n° 81/2008 - Salute e Sicurezza luoghi di lavoro;
- ➔ le leggi statali o regionali, i regolamenti o le ordinanze idonee a influenzare le politiche della società.

3. RESPONSABILITÀ

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

Come già espresso e qui ribadito, la violazione delle norme del Codice Etico lede il rapporto di fiducia instaurato con l'azienda e può portare ad azioni disciplinari e di risarcimento del danno, fermo restando, per i lavoratori dipendenti, il rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della L. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori), dai contratti collettivi di lavoro e dai codici disciplinari adottati dall'impresa.

L'osservanza delle norme del Codice Etico deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali con i collaboratori ed i

consulenti esterni. Qualsiasi comportamento posto in essere dai soggetti nominati che intrattengono rapporti con la Società, in contrasto con le regole previste nel Codice Etico, potrà determinare (come previsto da specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico, negli accordi e nei contratti) l'immediata risoluzione del rapporto contrattuale, oltre all'eventuale richiesta di risarcimento da parte della Società, qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla società; non è da escludere che la violazione del Codice Etico implichi, altresì, in ragione della specifica condotta suscettibile di rimprovero, la comminazione di **sanzioni di carattere civile e/o penale** da parte delle Autorità e dagli organi giudiziari.

La società si impegna perché ogni contratto, negozio o atto in genere idoneo a generare un vincolo contrattuale per Maggio'82 Cooperativa Sociale faccia espresso richiamo alle norme di cui al presente codice Etico, nonché all'effettiva conoscenza che di esse ha la controparte contrattuale, comunque contro interessata, con la specifica indicazione delle conseguenze (disciplinari, contrattuali, patrimoniali etc.) derivanti dalla relativa violazione.

La Società provvede, anche attraverso la designazione di specifiche funzioni interne:

- alla diffusione del Codice presso i Destinatari, anche attraverso la conoscibilità del Codice mediante reperimento dello stesso sul sito internet;
- all'interpretazione e al chiarimento delle disposizioni;
- alla verifica dell'effettiva osservanza;
- all'aggiornamento delle disposizioni con riguardo alle esigenze che di volta in volta si manifestano.

La società si impegna a vigilare sul rispetto delle norme attraverso l'istituzione di un Organismo di Vigilanza al quale demandare i compiti di vigilanza, monitoraggio e aggiornamento del Codice Etico, nonché di curarne la diffusione e la comprensione.

Tutti i dipendenti sono tenuti a riferire con tempestività e riservatezza all'Organismo di Vigilanza, che si impegna ad assicurare la segretezza dell'identità dei segnalanti fatti salvi gli obblighi di legge, ogni notizia di cui siano venuti a conoscenza nell'espletamento delle loro attività lavorative, circa violazioni di norme giuridiche, del Codice Etico o altre disposizioni aziendali che possano, a qualunque titolo, coinvolgere ovvero ledere, sotto qualunque aspetto, la società.

Tutte le policy, gli standard, le procedure e le linee guida che forniscono ulteriori istruzioni sugli argomenti trattati dal Codice Etico sono oggetto di formazione e resi disponibili nei modi più opportuni.

Il Codice Etico non è in grado di coprire ogni situazione o peculiarità locale. Se si manifesta una situazione non contemplata dal presente Codice, da una delle policy o linee guida interne o dal contratto (di lavoro subordinato, di consulenza, di collaborazione o altro) con la società, questa sarà esaminata alla luce e nello spirito del Codice Etico ed in linea con la normativa in vigore.

In particolare, i soggetti apicali hanno una grande responsabilità nel fornire l'esempio da seguire: è importante assumere comportamenti che costituiscano un modello positivo e ispirino gli altri a seguire il nostro Codice Etico:

- incoraggiando un comportamento e un processo decisionale etico;
- assicurando che i nuovi assunti comprendano il nostro Codice Etico;
- creando un ambiente di lavoro aperto, dove i dipendenti possano sentirsi confidenti nell'esporre le proprie preoccupazioni;
- impedendo ritorsioni contro chi denuncia comportamenti scorretti.

4. PRINCIPI ETICI DI RIFERIMENTO

4.1 ONESTÀ

L'onestà rappresenta il principio fondamentale per tutte le attività di *Plus Innovation S.r.l.*, le sue iniziative, i suoi rendiconti e le sue comunicazioni e costituisce elemento essenziale della gestione aziendale.

Maggio'82 Cooperativa Sociale si impegna a rispettare tutte le leggi, i codici, le normative, le direttive nazionali ed internazionali e tutte le prassi generalmente riconosciute. Nessun obiettivo aziendale può essere perseguito né realizzato in violazione delle leggi.

I Destinatari agiscono lealmente, secondo buona fede, con diligenza, efficienza e correttezza, improntando la propria condotta alla cooperazione e collaborazione reciproca, nel rispetto delle procedure interne e utilizzando al meglio gli strumenti e il tempo a loro disposizione ed assumendo le responsabilità connesse agli adempimenti. L'attività di ogni soggetto è ispirata alla volontà di accrescere le proprie competenze e migliorare la propria professionalità.

4.2 TRASPARENZA E COMPLETEZZA DELL'INFORMAZIONE

Il principio della trasparenza si fonda sulla veridicità, accuratezza e completezza dell'informazione diretta sia all'esterno che all'interno di Maggio'82 Cooperativa Sociale.

La Società si impegna ad informare, in modo veritiero, chiaro e trasparente, tutti gli stakeholder (cioè quelle categorie di individui, gruppi e istituzioni il cui apporto risulti necessario per la realizzazione della missione aziendale e/o i cui interessi siano influenzati direttamente o indirettamente dalla attività dell'azienda) circa la propria situazione patrimoniale ed il proprio andamento economico, senza favorire alcun gruppo d'interesse o singolo individuo.

4.3 CORRETTEZZA E RISERVATEZZA

Il principio della correttezza implica il rispetto dei diritti, anche sotto il profilo della privacy e delle opportunità, di tutti i soggetti che risultino coinvolti nella propria attività lavorativa e professionale. Ciò impone anche l'eliminazione di qualsiasi discriminazione e di ogni possibile conflitto di interesse tra i dipendenti e l'azienda. È fatto divieto a dipendenti, responsabili e dirigenti di sfruttare individualmente opportunità che appartengono di diritto alla società o di cui si viene a conoscenza tramite le proprietà, le informazioni o la posizione aziendale; nonché di usare le proprietà, le informazioni e la posizione aziendale per profitto personale e di essere in concorrenza, in vigenza di rapporto, con *Plus Innovation S.r.l.*

4.4 EFFICIENZA

Il principio dell'efficienza richiede che in ogni attività lavorativa venga realizzata l'economicità della gestione delle risorse impiegate e venga assunto l'impegno di offrire un servizio adeguato rispetto alle esigenze del cliente e secondo gli standard più avanzati.

4.5 SPIRITO DI SERVIZIO

Il principio dello spirito di servizio implica che ciascun Destinatario del Codice sia sempre orientato, nei propri comportamenti, alla condivisione della missione aziendale volta a fornire un servizio di alto valore sociale e di utilità alla collettività, la quale deve beneficiare dei migliori standard di qualità.

4.6 CONCORRENZA

Maggio'82 Cooperativa Sociale intende sviluppare il valore della concorrenza adottando principi di correttezza, leale competizione e trasparenza nei confronti di tutti gli operatori presenti sul mercato.

4.7 VALORIZZAZIONE RISORSE UMANE - WHISTLEBLOWING

Le risorse umane rappresentano un fattore fondamentale per lo sviluppo dell'azienda. Pertanto, l'azienda ne tutela e ne promuove la crescita professionale allo scopo di accrescere il patrimonio di competenze possedute. La società agevola l'emersione dell'illegalità prevedendo un canale ordinario ed almeno uno informatico, i quali consentano ai soggetti apicali e ai dipendenti di presentare, a tutela dell'integrità aziendale, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione adottato, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; con garanzia di riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione.

Le segnalazioni, al pari di ogni altra violazione del codice rilevata in seguito ad altra attività di accertamento, saranno tempestivamente valutate dall'Organismo di Vigilanza per la successiva reportistica all'Organo Amministrativo e/o Sindacale ai fini dell'adozione di eventuali provvedimenti sanzionatori nei confronti dei responsabili delle predette violazioni; provvedimenti che saranno valutati dalle funzioni competenti in base alle disposizioni previste nel codice sanzionatorio.

Nessun dipendente verrà penalizzato per aver fatto una segnalazione in buona fede di violazioni al presente codice o di altri comportamenti non etici o illegali, né saranno tollerate ritorsioni contro chiunque presenti una segnalazione in buona fede. Tuttavia, un dipendente, responsabile o dirigente che presenti una falsa segnalazione di violazione può essere soggetto a sanzioni disciplinari, come previsto dalla legge e dalle norme contrattuali applicabili. Qualora il segnalante sia coinvolto nella violazione, sarà tenuto in considerazione il fatto che abbia provveduto a detta segnalazione.

È garantita la libertà di associazione dei lavoratori, siano essi soci o meno. La società rifiuta ogni discriminazione in base all'età, al

sesso, alla sessualità, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose; ripudia ogni forma di discriminazione nelle politiche di assunzione e nella gestione delle risorse umane.

La società si impegna a impedire ogni forma di mobbing e di sfruttamento del lavoro, sia diretto che indiretto, e a riconoscere nel merito, i criteri determinanti per gli eventuali sviluppi retributivi e di carriera di ogni singolo lavoratore.

Non è tollerato alcun tipo di trattamento denigratorio come, per esempio, le molestie di natura sessuale o psicologica, un linguaggio irrispettoso, gesti discriminatori o altre forme di violenza fisica e verbale.

Condanniamo e ci dissociamo da tutte le forme di schiavitù, tortura, trattamento irrispettoso o condizioni di lavoro inadeguate. L'azienda nel suo complesso si impegna al rispetto delle norme offerte dall'ordinamento per il reclutamento del personale, e si adopera perché sia reso concreto il divieto di:

1) reclutare manodopera allo scopo di destinarla al lavoro presso terzi in

condizioni di sfruttamento, approfittando dello stato di bisogno dei lavoratori;

2) utilizzare, assumere o impiegare manodopera, anche mediante l'attività di intermediazione di cui al numero 1), sottoponendo i lavoratori a condizioni di sfruttamento ed approfittando del loro stato di bisogno.

La società non tollera, e pertanto, è vietato:

- corrispondere retribuzioni in modo palesemente difforme dai contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative a livello nazionale, o comunque sproporzionato rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestato;
- violare la normativa relativa all'orario di lavoro, ai periodi di riposo, al riposo settimanale, all'aspettativa obbligatoria, alle ferie;
- violare le norme in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro;
- sottoporre il lavoratore a condizioni di lavoro, a metodi di sorveglianza o a situazioni alloggiative degradanti;
- impiegare lavoratori minorenni;
- esporre i lavoratori a situazioni di grave pericolo.

Sosteniamo il diritto di chiunque a partecipare al processo politico come meglio crede. La decisione di concedere o meno tempo, denaro o risorse personali a qualsiasi attività politica è interamente personale e volontaria.

La Società invita tutti, amministratori, soci e dipendenti, a non utilizzare il luogo di lavoro e l'orario di lavoro per fini extra aziendali.

Inoltre, ove taluno dei predetti soggetti partecipi al processo politico, dovrà chiarire che le sue opinioni e azioni sono esclusivamente personali e non dell'azienda. Per proteggere i nostri dipendenti da pressioni politiche non richieste, non consentiamo campagne attive per candidati o altre attività non correlate alla nostra attività aziendale tipica nei locali della Società o in orario aziendale.

Ai dipendenti non è consentito rappresentare la Società in attività politiche senza specifica autorizzazione da parte dell'Organo Amministrativo della Società. Tutti i contributi a partiti politici o candidati provenienti da, o effettuati per conto della Società devono essere approvati dall'Organo Amministrativo.

4.8 QUALITÀ

Maggio'82 Cooperativa Sociale orienta la propria attività alla soddisfazione e tutela dei propri Clienti dando ascolto alle richieste che possono favorire un miglioramento dei servizi offerti. Per questo motivo, *Maggio'82 Cooperativa Sociale* indirizza le proprie attività di ricerca, sviluppo e commercializzazione ad elevati standard di qualità.

5. CRITERI DI CONDOTTA

In questo paragrafo vengono date istruzioni su come agire nei rapporti con colleghi, clienti, fornitori, organizzazioni e rappresentanti governativi, gruppi politici e candidati, autorità, media e il pubblico in generale e sul rispetto di elevati principi etici e morali.

Le presenti istruzioni generali definiscono l'impegno di *Maggio'82 Cooperativa Sociale* rispetto dei principi di lealtà, correttezza, trasparenza, efficienza, affinché nello svolgimento di ogni attività ci si ispiri alla legittimità sotto l'aspetto formale (norme di legge) e sostanziale (etica e correttezza professionale); queste non possono regolare ogni singola azione o situazione, ma rappresentano un valido riferimento per poter adottare decisioni idonee in situazioni diverse.

Tutte le attività di *Maggio'82 Cooperativa Sociale* devono essere svolte con impegno e rigore professionale, con il dovere di fornire apporti professionali adeguati alle funzioni e alle responsabilità assegnate e di agire in modo da tutelare il prestigio e la reputazione di *Maggio'82 Cooperativa Sociale*. Le indicazioni qui contenute si applicano a tutti gli amministratori, i soci, i dipendenti ed i collaboratori di *Maggio'82* ai quali viene richiesto di prendere visione del Codice e di attestare di averlo letto e compreso oltre che di condividerne il contenuto.

Il *management* di *Maggio'82 Cooperativa Sociale* è responsabile per il controllo relativo all'applicazione dei principi di Etica e Condotta Aziendale illustrati nel presente Codice ed i Referenti di Funzione sono responsabili della comunicazione e dell'applicazione effettiva di questi principi nell'ambito delle rispettive aree di competenza.

Qualora sorgesse qualche domanda relativa l'interpretazione o l'applicazione di questo Codice, si invita a consultare il proprio responsabile gerarchico o altri membri del management o direttamente l'Organismo di Vigilanza.

Le domande a cui il responsabile gerarchico non abbia risposto entro un ragionevole termine dovranno essere riferite all'Organo Amministrativo per il tramite dell'Organismo di Vigilanza e ciò prima di intraprendere azioni che potrebbero assoggettare i dipendenti o la Società a responsabilità.

5.1 ORGANI SOCIALI, AMMINISTRATORI

I soggetti eletti o nominati a funzioni amministrative sono tenuti:

- ad impegnarsi attivamente affinché la Società possa trarre beneficio dalle loro specifiche competenze;
- ad una partecipazione continuativa ai lavori, denunciando tempestivamente qualsiasi situazione di conflitto d'interesse che li veda coinvolti;
- alla riservatezza delle informazioni acquisite nello svolgimento del proprio mandato;
- a far prevalere sempre l'interesse della missione sociale rispetto all'interesse particolare del singolo.

5.2 CONFLITTO D'INTERESSI

Un conflitto di interessi nasce quando l'interesse personale (degli amministratori, dei dipendenti e dei collaboratori) e quello della Società entrano in contrasto. Tali conflitti possono influenzare il normale modo

di svolgere il proprio lavoro in maniera opportuna ed etica, eliminando l'oggettività nel prendere decisioni per conto della Società.

Nessuno può, direttamente o indirettamente, ottenere benefici in modo scorretto derivanti dalla posizione ricoperta all'interno di *Maggio'82 Cooperativa Sociale*. Quello che ci si aspetta è l'uso di buon senso e oggettività nel valutare se possa sorgere un conflitto di interessi.

I dipendenti di *Maggio'82 Cooperativa Sociale* sono tenuti a comunicare l'esistenza od il sospetto di qualsiasi conflitto di interesse all'Organo Amministrativo o al proprio principale Referente d'Area/Attività il quale dovrà necessariamente e senza indugio riferire il tutto all'Organismo di Vigilanza.

5.3 RAPPORTI CON FORNITORI E CLIENTI

Il successo dell'impresa dipende dalla capacità di stabilire buone relazioni con fornitori e clienti: esse relazioni sono basate su integrità, comportamento etico e reciproca credibilità. La politica della società deve quindi essere quella di operare in buona fede ed in modo trasparente con tutti i potenziali fornitori e clienti della Società nonché evitare anche solo la parvenza di porre in essere trattative ingiustificatamente parziali.

Nella definizione e scelta dei fornitori la Società si deve attenere a quanto prescritto dai principi del sistema Qualità adottato dalla stessa. In qualità di amministratori o dipendenti, nessuno può trarre personale vantaggio da acquisti di beni o servizi destinati alla società; a tale proposito valgono le seguenti regole di comportamento:

5.3.1 Acquisti di beni e servizi

Le decisioni relative agli acquisti vengono basate sul merito, coerente con gli standard di qualità della Società, tempo di spedizione e costi. Vengono intrattenuti rapporti di affari con esistenti o potenziali fornitori solo sulla base delle reali necessità e del vantaggio che deriva alla Società la scelta di uno specifico fornitore.

5.3.2 Doni e favori

La società adotta un'apposita norma (procedura) indirizzata alla gestione delle problematiche inerenti agli omaggi: gli amministratori, i soci e tutto il personale deve seguirne pedissequamente le indicazioni.

Non si possono, infatti, richiedere doni o favori da parte di fornitori, potenziali fornitori o clienti. Si potranno accettare doni o favori ma solo se non richiesti, se il dono non è in denaro ed è solo di valore

simbolico o se si tratta di materiale pubblicitario o promozionale.

In generale si può usare questa regola di massima: non accettare nessun dono che metterebbe in imbarazzo la Società o Voi stessi se la cosa fosse nota agli altri. Allo stesso modo si possono offrire ai fornitori, potenziali fornitori o clienti solamente regali che hanno valore simbolico, seguendo le regole dell'apposita procedura aziendale.

Di ogni eccezione è necessario darne immediata comunicazione al diretto responsabile ed informarne l'Organismo di Vigilanza.

Tutte le disposizioni valgono anche nel caso di utilizzo di interposta persona.

Nei rapporti istituzionali intrattenuti con pubblici ufficiali od esponenti della Pubblica Amministrazione si potrebbe

configurare un comportamento illecito anche laddove l'utilità consegnata o trasferita a beneficio del pubblico ufficiale sia effettuata con l'intento volitivo di influenzare una qualsiasi scelta o dovere in violazione di legge.

Per tale motivo, si ribadisce, è necessario seguire scrupolosamente la procedura aziendale prima di concedere qualunque regalo, utilità, od altro simile ad un pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio.

5.3.3 Contratti o rapporti con la pubblica amministrazione

La Società, in qualità di potenziale fornitore di servizi erogati alla Pubblica Amministrazione, centrale e/o locale, nazionale /o internazionale, potrebbe incorrere in speciali responsabilità. I contatti con la pubblica amministrazione ed i rapporti con soggetti

appartenenti ad essa sono riservati ai soggetti interni cui il Modello Organizzativo riserva la relativa funzione.

Nel negoziare con la Pubblica Amministrazione o nel partecipare a bandi ad evidenza pubblica, bisogna essere particolarmente attenti alla confidenzialità, all'integrità, alla genuinità e completezza della documentazione ed al rispetto delle norme pubblicistiche a presidio dell'intero processo di contrattazione.

La Società intende negoziare sempre in maniera trasparente e leale con tutti i clienti pubblici e/o privati, così come con le società che siano di supporto tecnico alla nostra offerta alla Pubblica Amministrazione o ai privati.

In occasione di proposte e negoziazioni con la Pubblica Amministrazione, si deve sempre essere corretti, accurati e completamente trasparenti in tutte le fasi della negoziazione.

Inoltre, in funzione dell'ordinamento giuridico in cui si opera, potrebbero trovare applicazione particolari leggi e regole a presidio della tutela dell'interesse pubblico e dell'integrità del processo di negoziazione ad evidenza pubblica: in tutte queste situazioni, i dipendenti ed i collaboratori della Società sono tenuti a conformarsi alle leggi ed alle regole vigenti, in un modo trasparente ed etico.

Molti ordinamenti giuridici hanno promulgato leggi che introducono restrizioni correlate a: assunzione dei dipendenti pubblici; regalie da e verso i dipendenti pubblici (inclusi, ma non solo, pasti, spettacoli, viaggi); protezione delle informazioni in

fase esecutiva contrattuale. Poiché tali leggi e regolamenti possono variare da un Paese all'altro, i dipendenti ed i collaboratori che gestiscono le attività sensibili di riferimento devono attenersi alle procedure interne e, in caso di dubbio, anomalie o criticità, preventivamente consultare l'Organo Amministrativo.

Qualora emergano questioni relative all'interpretazione di qualunque legge o regolamento, è dovere dei dipendenti e dei collaboratori informarne immediatamente il proprio Referente d'Area o direttamente l'Organo Amministrativo.

È vietato avvalersi di soggetti terzi che, millantando relazioni esistenti con un pubblico ufficiale o con un incaricato di un pubblico servizio, propongano una mediazione illecita verso il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio in relazione al compimento di un atto

contrario ai doveri di ufficio o all'omissione o al ritardo di un atto del suo ufficio.

5.3.4 Consulenti, agenti e professionisti esterne

Nello svolgimento dell'attività, la Società intrattiene continui rapporti con Consulenti ed Agenti o Professionisti esterni all'azienda.

La scelta di questi soggetti deve rigorosamente avvenire a favore di persone e società che, per la loro comprovata serietà e preparazione professionale, siano in grado di adempiere nel migliore dei modi alle prestazioni richieste nel rispetto dei principi di correttezza, serietà e legalità.

Lo svolgimento della prestazione da parte del Consulente deve avvenire con la massima trasparenza: la Società deve essere messa in grado di verificare quali prestazioni siano state effettivamente eseguite e se

il Consulente stia adempiendo ai suoi obblighi contrattuali con le competenze richieste dalla legge o dai regolamenti. Il Consulente, a sua volta, deve informare periodicamente la Società in ordine alle attività che sta svolgendo. Il pagamento delle prestazioni al Consulente dovrà essere effettuato sulla base di una dettagliata esposizione delle attività da quest'ultimo svolte, in modo che sia consentita la verifica della effettività e del valore delle prestazioni svolte.

La remunerazione al Consulente deve essere commisurata a quella normalmente praticata per prestazioni di analogo contenuto e qualità e, ove presenti, devono essere conformi e non superiori a quanto disposto da tabelle e/o onorari pubblicati o suggeriti da autorità pubbliche. Nell'atto di incarico al Consulente dovrà essere formalizzato l'impegno da parte di quest'ultimo di uniformarsi ai principi del presente Codice e a tutte le normative di legge.

È vietata ogni forma di raccomandazione o di pressione sugli organi delle società competenti a scegliere i Consulenti o finalizzata ad orientare la decisione di questi ultimi in maniera difforme dagli interessi aziendali: ogni comportamento contrario alle leggi dei Paesi in cui la Società opera deve ritenersi in contrasto con gli interessi aziendali.

È fatto divieto anche ai Consulenti, allo stesso modo dei dipendenti e dei Fornitori offrire od accettare beni o altre utilità che possano essere anche solo interpretati come tentativi di corruzione o acquiescenza a concussione. Ogni violazione da parte dei Consulenti, agenti e professionisti dei principi della società dovrà essere sanzionata adeguatamente e la sanzione dovrà essere prevista e portata a conoscenza del consulente, agente o professionista al momento della sottoscrizione del contratto.

5.3.5 Compensazioni occulte, ribassi o altre forme di compensazioni

La Società basa sulla lealtà i contatti con clienti e fornitori. Non è tollerato il ricevere o fornire compensazioni occulte, sconti (da non confondere con le condizioni ufficialmente

negoziate), doni o altri compensi impropri in cambio di acquisti o vendite di beni effettuati per conto della Società, al di fuori delle normali prassi di commercio.

Se venite a conoscenza di tali attività, è necessario riportare i fatti all'Organo Amministrativo o all'Organismo di Vigilanza.

5.4 INFORMAZIONI CONFIDENZIALI

Le informazioni confidenziali su prodotti, mercati, clienti, consumatori e tecnologie sono il fluido vitale di una Società che offre prodotti o servizi propri.

Tutti i destinatari (dipendenti e collaboratori) hanno il compito di proteggere queste informazioni, all'interno e all'esterno della Società, durante e dopo il rapporto di lavoro. Ogni persona che tratta informazioni confidenziali o proprietarie, compresi i segreti commerciali, deve limitarne la comunicazione ai soli colleghi che abbiano chiara e stretta necessità di conoscerne.

informazioni circa i prodotti, dati finanziari, strategie di business, piani operativi, processi, tecnologie, procedure, elenchi di clienti, prezzi, materiali di formazione, previsioni, formule, informazioni personali, *know-how*, etc.

Le persone al di fuori della Società, compresi coniugi, amici e membri della famiglia, non devono conoscere o avere accesso alle informazioni riservate della Società.

Se qualche dipendente ritenesse opportuno e vantaggioso per l'attività della Società fornire queste informazioni all'esterno, deve chiedere prima dell'adozione di qualsiasi comportamento, istruzioni al responsabile diretto della propria area/funzione o all'Organo Amministrativo. Ognuno deve inoltre consultare il responsabile diretto prima di fare accordi per ottenere informazioni confidenziali relative ad attività di altri.

Nessun dipendente potrà fornire informazioni riservate o proprietarie a meno che non sia stato in specifico autorizzato dall'Organo Amministrativo. Chi ha precedentemente lavorato per un'altra organizzazione non è tenuto in alcun caso a trasmettere informazioni riservate o confidenziali che lì abbia appreso.

Qualora sorgano problemi in relazione all'applicazione di queste disposizioni, i dipendenti devono consultare l'Organo Amministrativo.

5.5 REGISTRAZIONI CONTABILI

L'integrità delle scritture finanziarie è vitale per la reputazione della Società e queste devono essere preparate ed i risultati emessi con i più alti standard di precisione e completezza.

La Società non può permettere nessun tentativo di distorsione o cattiva rappresentazione sia sui valori raggiunti che sulle proiezioni finanziarie (come vendite, costi, spese, o guadagni). Chiunque venga a conoscenza di un qualsiasi tentativo o pressione contrario al principio deve obbligatoriamente avvertire l'Organo Amministrativo, il Collegio Sindacale e l'Organismo di Vigilanza.

Tutto il sistema delle registrazioni della Società è basato su documenti specifici relativi a varie attività quali ordini, fatture ricevute, avanzamenti di produzione, fatture emesse, retribuzioni e vari altri. Questi aiutano a far sì che ogni attività societaria sia autorizzata e correttamente registrata. La Società necessita di questi documenti di dettaglio per assicurare la salvaguardia dei propri beni. Tutte le operazioni e le azioni della Società devono avere una registrazione

adeguata e deve essere possibile per l'Organismo di Vigilanza avere la verifica del:

- ✓ processo di decisione
- ✓ processo di autorizzazione
- ✓ modalità di svolgimento

Ogni dipendente deve prestare particolare attenzione alle irregolarità come fondi non registrati, riciclo di danaro, pagamenti fraudolenti, false entrate e dichiarazioni fuorvianti o omissioni nelle registrazioni contabili. Anche solo i sospetti di tali attività devono essere riportati all'attenzione dell'Organo Amministrativo e dell'Organismo di Vigilanza.

5.5.1 Contabilità e prospetti economico-finanziari

I sistemi contabili, i risultati finanziari e le registrazioni contabili della Società devono rispecchiare, fedelmente e con ragionevole dettaglio, le operazioni della Società medesima, la sua posizione finanziaria e le transazioni sottostanti, così come dovranno registrare correttamente la dismissione di asset patrimoniali.

La contabilità sia essa interna che esterna dovrà essere coerente alle politiche di contabilità e finanza stabilite dalla Società e

comunque rispettare i principi di contabilità generalmente accettati. Tutte le poste all'attivo ed al passivo della Società devono essere correttamente riportate nei libri contabili dell'azienda. Sarà compito e dovere di tutti i dipendenti preposti alla predisposizione, raccolta ed elaborazione dati contabili ed extracontabili controllare la loro veridicità e che, qualora ci si avvalga di consulenti esterni, tali principi siano trasmessi e rispettati anche da questi ultimi.

In ogni caso tutti i prospetti contabili potranno essere esaminati e vistati anche dall'Organismo di Vigilanza che può decidere caso per caso sull'opportunità di valersi dell'ausilio di consulenti esterni.

5.6 RAPPORTI CON I COLLABORATORI

La Società deve essere per qualsiasi dipendente un luogo di lavoro dove prevale il talento e la libertà di esprimere il massimo potenziale.

Basare l'impiego e la carriera su qualunque cosa che sia diversa dalla capacità delle persone e dalle capacità di raggiungere risultati è fatto non scusabile e chiaramente contro il miglior interesse della Società. La Società non discrimina, per le assunzioni e i lavoratori in forza, la loro razza, religione, colore, nazione d'origine, sesso, età,

stato di veterano di guerra, handicap o inabilità, o qualunque altra ragione che non sia strettamente legata a come effettivamente svolge o può svolgere il proprio lavoro.

Non verrà tollerato nessun comportamento che incoraggi un ambiente di molestia basata su differenze fisiche, razziali o culturali. Lo stesso comportamento deve essere richiesto ai fornitori.

Ogni violazione o solo preoccupazione in merito deve essere riportata con tempestività all'Organo Amministrativo della Società.

5.7 PAGAMENTI

La società non tollera pagamenti e versamenti e non svolge attività (movimentazioni) finanziarie che non siano improntate ai principi di assoluta tracciabilità e trasparenza.

5.8 SISTEMI INFORMATICI

Ogni dipendente di Maggio'82 Cooperativa Sociale è responsabile della sicurezza e della cura dei sistemi informatici utilizzati ed è soggetto alle disposizioni normative ed aziendali in vigore e alle condizioni dei contratti di licenza. Salvo quanto previsto dalle leggi civili e penali, rientra nell'uso improprio dei beni

e delle risorse aziendali l'utilizzo dei collegamenti in rete per fini diversi da quelli afferenti al rapporto di lavoro. Ogni dipendente è altresì tenuto a prestare il necessario impegno al fine di prevenire la possibile commissione di reati mediante l'uso degli strumenti informatici.

È fatto divieto, in particolare, di:

- ! alterare documenti informatici, pubblici o privati, aventi efficacia probatoria;
- ! accedere abusivamente al sistema informatico o telematico di soggetti pubblici o privati;
- ! accedere abusivamente al proprio sistema informatico o telematico al fine di alterare e/o cancellare dati e/o informazioni;
- ! detenere e utilizzare abusivamente codici, parole chiave o altri mezzi idonei all'accesso a un sistema informatico o telematico di soggetti concorrenti, pubblici o privati, al fine di acquisire informazioni riservate;
- ! detenere e utilizzare abusivamente codici, parole chiave o altri mezzi idonei all'accesso al proprio sistema informatico telematico al fine di acquisire informazioni riservate;
- ! svolgere attività di approvvigionamento e/o produzione e/o diffusione di apparecchiature e/o software allo scopo di danneggiare un sistema informatico o telematico, di soggetti, pubblici o privati, le informazioni, i dati o i programmi in esso contenuti, ovvero di favorire l'interruzione, totale o parziale, o l'alterazione del suo funzionamento;
- ! svolgere attività fraudolenta di intercettazione, impedimento o interruzione di comunicazioni relative a un sistema informatico o telematico di soggetti, pubblici o privati, al fine di acquisire informazioni riservate;
- ! installare apparecchiature per l'intercettazione, impedimento o interruzione di comunicazioni di soggetti pubblici o privati;
- ! svolgere attività di modifica e/o cancellazione di dati, informazioni o programmi di soggetti privati o soggetti pubblici o comunque di pubblica utilità;
- ! svolgere attività di danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici o telematici altrui;
- ! distruggere, danneggiare, rendere inservibili sistemi informatici o telematici di pubblica utilità.

I destinatari del presente codice devono:

- utilizzare le informazioni, le applicazioni e le apparecchiature esclusivamente per motivi di ufficio;
- non prestare o cedere a terzi qualsiasi apparecchiatura informatica, senza la preventiva autorizzazione del Responsabile dei Sistemi Informativi;
- in caso di smarrimento o furto, informare tempestivamente il responsabile dei sistemi informativi;
- evitare di introdurre e/o conservare in azienda (in forma cartacea, informatica e mediante utilizzo di strumenti aziendali), a qualsiasi titolo e per qualsiasi ragione, documentazione e/o materiale informatico di natura riservata e di proprietà di terzi, salvo acquisiti con il loro espresso consenso nonché applicazioni/software che non siano state preventivamente approvate o la cui provenienza sia dubbia;
- evitare di trasferire all'esterno dell'Azienda e/o trasmettere files, documenti, o altre
- documentazione riservata di proprietà dell'Azienda stessa o di altra società referente, se non per finalità strettamente attinenti allo svolgimento delle proprie mansioni e, comunque, previa autorizzazione del proprio Responsabile;

- evitare di lasciare incustodito e/o accessibile ad altri il proprio PC oppure consentire l'utilizzo dello stesso ad altre persone (familiari, amici, etc.);
- evitare l'utilizzo di password di altri utenti aziendali, neanche per l'accesso ad aree protette in nome e per conto dello stesso, salvo espressa autorizzazione del Responsabile; qualora l'utente venisse a conoscenza della password di altro utente, è tenuto a darne immediata notizia al responsabile dei Sistemi Informativi
- evitare l'utilizzo di strumenti software e/o hardware atti a intercettare, falsificare, alterare o
- sopprimere il contenuto di comunicazioni e/o documenti informatici;
- utilizzare la connessione a Internet per gli scopi e il tempo strettamente necessario allo svolgimento delle attività che hanno reso necessario il collegamento;
- rispettare le procedure e gli standard previsti, segnalando senza ritardo alle funzioni competenti eventuali utilizzi e/o funzionamenti anomali delle risorse informatiche;
- impiegare sulle apparecchiature dell'Azienda solo prodotti ufficialmente acquisiti dall'Azienda stessa;
- astenersi dall'effettuare copie non specificamente autorizzate di dati e di software;
- astenersi dall'utilizzare gli strumenti informatici a disposizione al di fuori delle prescritte autorizzazioni;
- osservare ogni altra norma specifica riguardante gli accessi ai sistemi e la protezione del patrimonio di dati e applicazioni dell'Azienda;
- osservare scrupolosamente quanto previsto dalle politiche di sicurezza aziendali per la protezione e il controllo dei sistemi informatici.

5.9 TUTELA DEI DIRITTI DI PROPRIETÀ INTELLETTUALE E DEI MARCHI

La società si astiene dall'intraprendere rapporti commerciali con società coinvolte in attività di distribuzione e vendita di prodotti contraffatti. Coerentemente con questo impegno, ogni "Destinatario" rifiuta di ricevere la fornitura di macchine, accessori, pezzi di ricambio e assistenza tecnica da parte di qualsiasi fornitore, qualora ne apprenda la condanna per attività di contraffazione da parte delle competenti autorità giudiziarie.

La società si impegna a definire regolamenti e procedure interne che vietino e ostacolino la riproduzione di opere coperte dai diritti di autore.

È vietato a ogni "Destinatario" utilizzare, per scopi aziendali o interesse personale, gli impianti, le attrezzature e gli altri mezzi di

riproduzione aziendale per copiare, riprodurre e diffondere opere e beni senza l'autorizzazione del proprietario dei diritti di autore o averne lecitamente acquistato la licenza o essersi lecitamente procurato il relativo diritto ai sensi di legge.

5.10 LIBERTÀ DELL'INIZIATIVA ECONOMICA

A titolo meramente esemplificativo e non esaustivo è fatto divieto di:

- ✗ compiere atti di concorrenza con violenza o minaccia nei confronti di società concorrenti;
- ✗ consegnare all'acquirente un prodotto diverso per origine, provenienza, qualità o quantità rispetto a quello concordato;
- ✗ introdurre nel territorio dello Stato, detenere per la vendita, porre in vendita con offerta diretta ai consumatori o

mettere comunque in circolazione beni realizzati usurpando un titolo di proprietà industriale in titolarità di terzi.

5.11 CONTROLLI INTERNI

I "Destinatari" devono essere consapevoli dell'esistenza di procedure di controllo e coscienti del contributo che queste danno al raggiungimento degli obiettivi aziendali e dell'efficienza.

Per controlli interni si intendono tutti gli strumenti necessari o utili a indirizzare, gestire e verificare le attività della Società con l'obiettivo di assicurare il rispetto delle leggi e delle procedure aziendali, proteggere i beni aziendali, gestire efficientemente le attività e fornire dati contabili e finanziari accurati e completi.

La responsabilità di creare un sistema di controllo interno efficace è comune ad ogni livello operativo: conseguentemente

tutti i "Destinatari", nell'ambito delle funzioni svolte, sono responsabili della definizione, attuazione e corretto funzionamento dei controlli inerenti alle aree operative loro affidate.

Nell'ambito delle loro competenze, i responsabili di unità/funzione sono tenuti a essere partecipi del sistema di controllo aziendale e a farne partecipi i loro dipendenti.

A tal riguardo si rammenta che ogni operazione e transazione deve essere correttamente registrata, autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua.

6. VIOLAZIONI

I dipendenti devono riferire prontamente ai loro superiori gerarchici ogni circostanza che comporti, o che sembri comportare, una deviazione dalle norme di Etica e di Condotta Aziendale di cui al presente documento e ad ogni altro documento, policy o linee guida che trattino l'argomento.

Qualora per giustificato motivo o per opportunità sia ritenuto sconsigliabile un riferimento diretto al proprio superiore gerarchico, sarà cura ed onore del dipendente comunicare direttamente con l'Organismo di Vigilanza mediante lo **strumento di segnalazione degli illeciti (whistleblowing)**.

Omettere o non riferire tali circostanze costituisce una violazione del presente Codice.

Le segnalazioni saranno trattate con la massima confidenzialità da parte del superiore gerarchico e dell'Organismo di Vigilanza e tutte le violazioni riferite (salvo quelle anonime) saranno immediatamente oggetto di indagine.

È imperativo che le persone che abbiano segnalato pretese violazioni si astengano dal condurre da sé indagini: le fasi istruttorie relative a tali violazioni possono infatti coinvolgere complesse questioni legali e, ponendo in essere iniziative autonome e non autorizzate, si potrebbe compromettere l'integrità e la validità della istruttoria istituzionale.

Tutti i dipendenti e collaboratori sono tenuti a cooperare senza riserve alle fasi istruttorie ed a fornire tutte le informazioni in loro possesso

riguardanti tali violazioni, indipendentemente dal fatto che le stesse siano considerate rilevanti.

Ogni dipendente o collaboratore coinvolto in una violazione delle norme di Etica e Condotta aziendale del presente Codice è soggetto ad azione disciplinare, conformemente alle leggi ed ai regolamenti previsti nell'ordinamento giuridico applicabile, nonché conformemente alle procedure disciplinari della Società che costituiscono parte integrante del Codice Etico presente.

Secondo quanto disposto dalle leggi e dai regolamenti sopra richiamati, nonché secondo quanto stabilito dal Contratto Collettivo, le sanzioni potrebbero includere il richiamo, la multa, la sospensione o il licenziamento.

La Società si riserva di modificare in ogni tempo e senza preavviso le Norme di Etica e Condotta aziendale previste nel presente Codice. Ogni dipendente e collaboratore è tenuto a cooperare ed a conformarsi pienamente allo spirito ed alla lettera delle norme specificate nel presente Codice.

La pubblicazione di questo Codice contribuisce a dare forza e credibilità all'intenzione di Maggio'82 Cooperativa Sociale di condurre iniziative imprenditoriali in modo lecito ed eticamente orientato.