



# MODELLO ORGANIZZATIVO

Modello di organizzazione, gestione e controllo D.lgs. 231/2001

**Codice Etico (ETC)**

00

## MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS. N. 231/2001

### CODICE ETICO

REV 00				1.1.2024	Prima emissione
<b>REV</b>	<b>DATA</b>	<b>REDATTO</b>	<b>VERIFICATO</b>	<b>APPROVATO</b>	<b>NOTE</b>



# MODELLO ORGANIZZATIVO

Modello di organizzazione, gestione e controllo D.lgs. 231/2001

**Codice Etico (ETC)**

00

## INDICE

### **1. Premesse.**

- 1.1. Impostazione etica dell'attività.....
- 1.2. I destinatari del Codice Etico.....
- 1.3. Emanazione del Codice Etico.....
- 1.4. Comportamenti non etici e valore della reputazione.....
- 1.5. Struttura del Codice Etico.....

### **2. Principi generali - valori etici.**

- 2.1. Onestà, imparzialità e rispetto delle norme.....
- 2.2. Ripudio di ogni forma di terrorismo.....
- 2.3. Responsabilità negli affari.....
- 2.4. Prevenzione della corruzione.....
- 2.5. Non discriminazione.....
- 2.6. Le persone.....
- 2.7. Integrità ed interesse aziendale.....
- 2.8. Salute e sicurezza sul lavoro - valore delle risorse umane.....
- 2.9. Correttezza nei rapporti con il personale.....
- 2.10. Conflitti d'interesse.....
- 2.11. Patrimonio sociale ed interessi dei terzi.....

### **3. Linee guida, norme e standard generali di comportamento**

- 3.1. Relazioni con gli azionisti e con i portatori di strumenti finanziari.....
- 3.2. Gli Organi sociali.....
- 3.3. Gli Organi amministrativi.....
- 3.4. Trasparenza, completezza e riservatezza delle informazioni.....
- 3.5. Trasparenza del bilancio e della contabilità.....
- 3.6. Dipendenti e collaboratori.....
  - 3.6.1. Selezione del personale.....
  - 3.6.2. Costituzione del rapporto di lavoro.....
  - 3.6.3. Gestione del personale.....
  - 3.6.4. Collaborazione e responsabilità.....



# MODELLO ORGANIZZATIVO

Modello di organizzazione, gestione e controllo D.lgs. 231/2001

**Codice Etico (ETC)**

00

- 3.6.5. Doveri di rendicontazione e documentazione.....
  - 3.6.6. Utilizzo dei beni aziendali.....
  - 3.7. Trattamento dei dati personali.....
  - 3.8. Rispetto e tutela dell'ambiente.....
  - 3.9. Fornitori, subappaltatori, partner e collaboratori esterni.....
  - 3.10. Clienti.....
  - 3.11. Pubblica Amministrazione.....
  - 3.12. Specifici doveri del personale.....
  - 3.13. Uso degli strumenti informatici o telematici.....
  - 3.14. Corretta informativa alla P.A.....
  - 3.15. Antitrust, organi regolatori e di controllo.....
  - 3.16. Contributi a organizzazioni, fondazioni, partiti e altre associazioni.....
  - 3.17. Comportamenti nei confronti dell'Autorità Giudiziaria.....
- 4. Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. n. 231/2001.**
- 4.1. Poteri.....
  - 4.2. Segnalazioni.....
  - 4.3. Segnalazioni alla luce della normativa sul "*whistleblowing*".....
- 5. Disposizioni di attuazione e finali.**
- 5.1. Conseguenze derivanti dalla violazione del Codice.....
  - 5.2. Attività di formazione.....
  - 5.3. Revisione e aggiornamento periodico del Codice.....
  - 5.4. Diffusione e conoscenza del Codice.....



# MODELLO ORGANIZZATIVO

Modello di organizzazione, gestione e controllo D.lgs. 231/2001

**Codice Etico (ETC)**

00

## **1. Premesse**

### **1.1. Impostazione etica dell'attività**

Kebhouze S.r.l. (di seguito, anche solo 'Società'), condivide e si impegna a rispettare i dieci principi della *United Nations Global Compact*<sup>1</sup>, i valori più alti che le Nazioni Unite raccomandano alle imprese, come sintesi dei più importanti documenti condivisi a livello internazionale in tema di diritti umani e dei lavoratori, di rispetto dell'ambiente e di lotta alla corruzione.

Rifiuta inoltre il coinvolgimento con soggetti che esercitano attività illecite o finanziate con capitali di fonte illecita.

L'attività della Società e, in particolare, la sua missione richiedono quindi che i rapporti con l'esterno siano improntati a una puntuale osservanza delle leggi, delle regole di mercato e dei principi ispiratori della concorrenza leale, nel rispetto degli interessi legittimi dei propri *stakeholder*.

A tale scopo, la Società si è dotata del presente Codice Etico, nella convinzione che l'etica nella conduzione degli affari favorisca il successo dell'attività imprenditoriale, contribuendo a diffondere un'immagine aziendale di affidabilità, correttezza e trasparenza delle attività poste in essere nel perseguimento dei propri obiettivi.

Il Codice Etico è un punto di riferimento per il lavoro di ogni giorno. L'integrità professionale, l'onestà, il rispetto degli impegni sono comportamenti che portano fiducia verso la Società. La violazione di questi valori, riconosciuti dalla comunità e dal mercato, e l'eventuale commissione di azioni non corrette o contro la Legge ledono la reputazione e la credibilità di una società e possono mettere in pericolo la fiducia da parte degli azionisti, degli investitori, dei clienti, dei fornitori e delle persone stesse che lavorano in Società.

Il rispetto del Codice Etico e l'applicazione costante dei suoi principi ha anche l'obiettivo di aiutare i soggetti destinatari dello stesso ad individuare le situazioni potenzialmente rischiose, relazioni o comportamenti non perfettamente chiari che possono presentarsi nello svolgimento quotidiano delle attività.

Conoscere a fondo il Codice Etico è quindi un dovere, così come è un dovere applicarlo.

---

<sup>1</sup> Il *Global Compact* è un'iniziativa internazionale in supporto di dieci principi universali relativi ai diritti umani, al lavoro e all'ambiente, alla lotta contro la corruzione, che ha unito imprese, agenzie delle Nazioni Unite, organizzazioni sindacali e della società civile. Sono condivisi universalmente in quanto derivati da: la Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo; la Dichiarazione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro; la Dichiarazione di Rio sull'Ambiente e lo Sviluppo; la Convenzione delle Nazioni Unite contro la corruzione. A partire da gennaio 2018 il Global Compact delle Nazioni Unite (UNGC) ha lanciato un nuovo modello di *governance* che prende il nome di "One Global Compact". Obiettivo dell'UNGC è rafforzare il proprio impegno nell'affiancare le aziende in tutto il mondo nell'integrare i Dieci Principi all'interno delle proprie strategie e operazioni e nel realizzare i 17 Obiettivi previsti dall'Agenda 2030.



# MODELLO ORGANIZZATIVO

Modello di organizzazione, gestione e controllo D.lgs. 231/2001

## Codice Etico (ETC)

00

Il Codice fa parte del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito, anche solo ‘Modello’) adottato dalla Società ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 (di seguito, anche solo ‘Decreto’) e costituisce uno dei protocolli volti a prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto stesso.

### **1.2. I destinatari del Codice Etico**

Sono destinatari del Codice Etico della Società i soci, l’Organo amministrativo, il revisore unico, l’Organismo di Vigilanza, i revisori, il personale a qualunque livello e senza alcuna eccezione, i collaboratori, i clienti, i fornitori, i subappaltatori e tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, instaurano rapporti o relazioni con la Società, operando per il perseguimento dei suoi obiettivi.

Tutti i destinatari del Codice Etico devono impegnarsi ad assicurare il rispetto dei principi e delle regole comportamentali in questa sede enunciati. Nei contratti con i terzi, è, a tal fine, prevista l’introduzione di clausole e/o la sottoscrizione di dichiarazioni volte sia a formalizzare l’impegno al rispetto del Modello e del Codice Etico, sia a disciplinare le sanzioni di natura contrattuale, per l’ipotesi di violazione di tale impegno.

### **1.3. Emanazione del Codice Etico**

L’emanazione del Codice Etico da parte della Società è uno degli strumenti posti in essere al fine di garantire la diffusione e l’osservanza di principi, norme e standard generali di comportamento atti alla salvaguardia dei valori etici di riferimento.

Si rende pertanto necessario individuare e definire quei valori che tutti i destinatari del Codice Etico devono condividere, accettando responsabilità, ruoli e modelli di condotta dell’agire in nome e/o per conto della Società stessa.

Il Codice ha validità sia in Italia che all’estero, pur trovando ragionevole applicazione alle diverse realtà culturali, politiche, sociali, economiche e commerciali dei vari paesi in cui la Società opera od opererà.

### **1.4. Comportamenti non etici e valore della reputazione.**

Non sono etici quei comportamenti assunti da chiunque – singolo o organizzazione – per conto della Società, che siano in violazione delle regole della civile convivenza e dei corretti rapporti sociali e commerciali, così come previsti e disciplinati da leggi e regolamenti.

Nella condotta degli affari i comportamenti non etici compromettono il rapporto di fiducia e possono favorire atteggiamenti ostili nei confronti della Società.

La buona reputazione favorisce gli investimenti da parte dei soci, degli investitori esterni e istituzionali, attrae le migliori risorse umane, favorisce i rapporti con gli interlocutori commerciali, imprenditoriali e finanziari, consolida l’affidabilità nei confronti dei creditori e la serenità dei rapporti con i fornitori.



# MODELLO ORGANIZZATIVO

Modello di organizzazione, gestione e controllo D.lgs. 231/2001

**Codice Etico (ETC)**

00

## **1.5. Struttura del Codice Etico**

Il Codice Etico si compone:

1. delle premesse, che inquadrano il valore attribuito dalla Società a una impostazione etica dell'attività;
2. dei principi generali, che definiscono i valori etici di riferimento;
3. delle linee guida, norme e standard generali di comportamento;
4. dell'Organismo di Vigilanza *ex* D. Lgs. n. 231/2001;
5. disposizioni di attuazione finali.

## **2. Principi generali - Valori etici**

### **2.1. Onestà, imparzialità e rispetto delle norme**

L'onestà rappresenta il principio etico di riferimento per tutte le attività poste in essere dalla Società per il compimento della propria missione.

Nell'ambito della loro attività professionale, i dipendenti, i collaboratori, e tutti i soggetti che operano in nome e per conto della Società sono tenuti a rispettare le leggi vigenti nazionali e comunitarie, i regolamenti o codici interni e, ove applicabili, le norme di deontologia professionale. In nessun caso è giustificata o tollerata dalla Società una condotta in violazione di tali norme, anche qualora fosse perseguita nell'interesse della Società.

### **2.2. Ripudio di ogni forma di terrorismo**

La Società ripudia ogni forma di terrorismo e intende adottare, nell'ambito della propria attività, le misure idonee a prevenire il pericolo di un coinvolgimento in fatti di terrorismo. A tal fine, la Società si impegna a non instaurare alcun rapporto di natura lavorativa o commerciale con soggetti, siano essi persone fisiche o giuridiche, coinvolti in fatti di terrorismo, così come a non finanziare o comunque agevolare alcuna attività di questi.

### **2.3. Responsabilità negli affari**

La Società cura il proprio interesse aziendale esclusivamente attraverso l'integrità e la trasparenza nella conduzione degli affari.

Per promuovere l'attività dell'impresa o difendere le proprie posizioni di mercato non intrattiene con partiti, organizzazioni, aziende pubbliche o private, rapporti fondati su promesse, devoluzioni e concessioni di beni.



# MODELLO ORGANIZZATIVO

Modello di organizzazione, gestione e controllo D.lgs. 231/2001

**Codice Etico (ETC)**

00

## **2.4. Prevenzione della corruzione**

La Società nella conduzione delle sue attività vieta qualunque azione nei confronti o da parte di terzi, sia pubblici che privati, in grado di ledere l'imparzialità e l'autonomia di giudizio.

A tal fine la società si impegna a mettere in atto le misure necessarie a prevenire ed evitare fenomeni di corruzione sia pubblica, sia privata<sup>2</sup>, nonché le altre condotte idonee a integrare i reati previsti dal Decreto.

A tal riguardo, la Società non consente di corrispondere o accettare somme di denaro, doni o favori a/da parte di terzi, anche per interposta persona, allo scopo di procurare vantaggi diretti o indiretti alla Società; è invece consentito accettare o offrire doni che rientrino nei consueti usi di ospitalità, cortesia e per particolari ricorrenze.

## **2.5. Non discriminazione**

Nelle decisioni che influiscono sulle relazioni con i suoi interlocutori, la Società non consente alcun tipo di discriminazione in base all'età, al sesso, alla sessualità, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche o alle credenze religiose dei suoi interlocutori.

## **2.6. Le persone**

Le persone sono il grande patrimonio della Società; soltanto con il coinvolgimento delle persone nel lavoro di squadra e nella condivisione degli obiettivi la Società può realizzare la sua missione.

Le persone sono una risorsa indispensabile per il successo della missione aziendale; pertanto, devono porsi costantemente, con spirito di servizio, a disposizione della Società, per assicurare la qualità dei servizi resi.

## **2.7. Integrità ed interesse aziendale**

I dipendenti devono, nell'espletamento delle proprie mansioni, rispettare le regole stabilite dalla legge, dal contratto di lavoro, ma soprattutto devono adeguare la propria condotta all'interesse aziendale.

I soggetti apicali devono costituire dei modelli di riferimento dei valori etici aziendali per tutti i collaboratori dell'impresa.

Tutto il personale nell'esercizio delle proprie funzioni, ai diversi livelli di responsabilità, deve assumere decisioni e svolgere l'attività nell'esclusivo interesse aziendale; in particolare è necessario:

- svolgere le mansioni assegnate, al meglio delle proprie capacità, secondo le direttive impartite dalla direzione o/e dai diretti superiori;
- usare la dovuta diligenza richiesta dalla natura della prestazione di lavoro;

---

<sup>2</sup> A titolo esemplificativo si rammentano i reati di corruzione, di concussione, d'induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione tra privati etc.



# MODELLO ORGANIZZATIVO

Modello di organizzazione, gestione e controllo D.lgs. 231/2001

**Codice Etico (ETC)**

00

- rifiutare regalie ed offerte di beni anche potenzialmente idonee ad influenzare l'autonomia di giudizio.

Non è consentita l'appartenenza ad associazioni che si prefiggano scopi illeciti, oppure svolgano attività in contrasto con la legge, il buon costume o gli interessi aziendali.

## **2.8. Salute e sicurezza sul lavoro - valore delle risorse umane**

In ambito salute e sicurezza sul lavoro, le decisioni, di ogni tipo e ad ogni livello, sono assunte ed attuate sulla base dei seguenti principi e criteri fondamentali:

- a) identificare i pericoli;
- b) valutare i rischi connessi alle attività lavorative che non possono essere evitati;
- c) prevenire i pericoli alla fonte;
- d) adeguare il lavoro all'uomo, in particolare per quanto concerne la concezione dei posti di lavoro e la scelta delle attrezzature di lavoro e dei metodi di lavoro, in particolare per attenuare il lavoro monotono e il lavoro ripetitivo e per ridurre gli effetti di questi lavori sulla salute;
- e) tener conto del grado di evoluzione della tecnica;
- f) sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che è meno pericoloso;
- g) programmare la prevenzione, mirando ad un complesso coerente che integri nella medesima la tecnica, l'organizzazione del lavoro, le condizioni di lavoro, le relazioni sociali e l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro;
- h) dare la priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- i) impartire adeguate istruzioni ai lavoratori.

È fatto obbligo a tutti i destinatari di prestare attenzione alla salute e sicurezza proprie e delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, e di contribuire, nei limiti dei propri compiti e responsabilità, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro, dovendo, in particolare:

- garantire il rispetto delle disposizioni e delle istruzioni impartite dal Datore di Lavoro e dal Preposto, ai fini della protezione collettiva ed individuale;
- utilizzare i dispositivi di protezione messi a disposizione secondo le istruzioni impartite dal Datore di Lavoro;
- utilizzare in modo appropriato le attrezzature di lavoro e, in genere, i dispositivi di sicurezza;





# MODELLO ORGANIZZATIVO

Modello di organizzazione, gestione e controllo D.lgs. 231/2001

## Codice Etico (ETC)

00

- provvedere alla tempestiva segnalazione di eventuali malfunzionamenti o inconvenienti dei mezzi di protezione e dei dispositivi di sicurezza adottati, nonché di qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza;
- partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal Datore di Lavoro;
- sottoporsi ai controlli sanitari previsti dalla normativa vigente o comunque disposti dal medico competente.

La Società tutela e promuove il valore delle risorse umane, allo scopo di migliorare e accrescere l'esperienza e il patrimonio delle competenze possedute da ciascun collaboratore; garantisce condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e ambienti di lavoro sicuri e salubri.

La Società sostiene e rispetta i diritti umani, in conformità con la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani dell'ONU.

La Società si impegna a diffondere e consolidare una cultura della sicurezza che sviluppi una consapevolezza dei rischi e che promuova comportamenti responsabili da parte di tutti i collaboratori; inoltre, opera costantemente per preservare, soprattutto con azioni preventive, la salute e la sicurezza dei lavoratori anche attraverso la definizione e l'implementazione di adeguati standard di riferimento.

In ogni caso, la Società si impegna a rispettare la normativa locale vigente in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro, a tal fine realizzando interventi di natura tecnica ed organizzativa, attraverso:

- l'introduzione di un sistema integrato di gestione dei rischi e della sicurezza;
- una continua analisi del rischio e della criticità dei processi e delle risorse da proteggere;
- l'adozione delle migliori tecnologie, fin dalla progettazione dei posti di lavoro;
- il controllo e l'aggiornamento delle metodologie di lavoro;
- la definizione e lo sviluppo di interventi formativi e di comunicazione rivolti a tutti i livelli dell'organizzazione.

### **2.9. Correttezza nei rapporti con il personale**

La Società garantisce che, nell'applicazione di regole gerarchiche nei rapporti con il personale, non si manifestino occasioni in cui l'esercizio del principio di autorità sia lesivo della dignità, della professionalità e della autonomia del dipendente.

La Società opera le proprie scelte di organizzazione salvaguardando il valore professionale dei lavoratori.

### **2.10. Conflitti d'interesse**

I destinatari del presente Codice Etico perseguono, nello svolgimento del proprio incarico o funzione, gli obiettivi e gli interessi generali della Società e si astengono, pertanto, da attività, comportamenti e atti comunque incompatibili con gli obblighi connessi al rapporto intrattenuto con la Società.



# MODELLO ORGANIZZATIVO

Modello di organizzazione, gestione e controllo D.lgs. 231/2001

**Codice Etico (ETC)**

00

La Società adotta misure idonee ad evitare che i soggetti coinvolti nelle transazioni siano in conflitto di interesse. A tal fine i destinatari sono tenuti ad informare preventivamente il proprio superiore gerarchico o il soggetto cui siano tenuti a riferire delle situazioni o attività nelle quali potrebbero essere titolari di interessi in conflitto con quelli della Società (o qualora di tali interessi siano titolari prossimi congiunti) e in ogni altro caso in cui ricorrano rilevanti ragioni di convenienza anche se non in conflitto con la Società.

I destinatari sono tenuti a rispettare le decisioni assunte al riguardo dalla Società.

Si intende sussistente una situazione di conflitto d'interesse sia nel caso in cui un collaboratore con il proprio comportamento persegua interessi diversi da quello della missione aziendale o si avvantaggi personalmente di opportunità d'affari dell'impresa, sia nel caso in cui i rappresentanti degli *stakeholder* agiscano in contrasto con i doveri fiduciari legati alla loro posizione.

La Società condanna fermamente i suddetti comportamenti anche nel caso in cui gli stessi rechino, anche involontariamente, un interesse o un vantaggio nei confronti della Società.

Il conflitto tra l'interesse personale e quello della Società si manifesta quando un comportamento o una decisione nell'ambito della propria attività lavorativa possono generare un vantaggio immediato o differito per sé stessi, i propri familiari o conoscenti, a discapito dell'interesse aziendale.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, possono determinare conflitto di interessi le seguenti attività:

- svolgere una funzione di vertice (amministratore, responsabile di funzione ecc.) e avere interessi economici con fornitori, clienti o concorrenti (possessione di azioni, incarichi professionali, etc.);
- curare gli acquisti della Società o il controllo sull'esecuzione delle forniture e svolgere attività lavorativa presso fornitori;
- accettare denaro, regali (oggetti di valore, viaggi, omaggi di diversa natura) o favori (ad esempio assunzione o avanzamenti di carriera per i familiari) da persone o aziende che sono o intendono entrare in rapporti di affari con la Società.

Il conflitto di interessi ha un effetto diretto sulla persona che ne è coinvolta, limitando o influenzando la sua obiettività di giudizio.

## **2.11. Patrimonio sociale ed interesse dei terzi**

La tutela dell'integrità del capitale, del patrimonio sociale e degli interessi dei creditori, fa parte della tradizione etica di riferimento della Società.



# MODELLO ORGANIZZATIVO

Modello di organizzazione, gestione e controllo D.lgs. 231/2001

**Codice Etico (ETC)**

00

### **3. Linee Guida, norme e standard generali di comportamento.**

#### **3.1. Relazioni con gli azionisti e con i portatori di strumenti finanziari**

La Società si adopera affinché la partecipazione degli azionisti e degli altri portatori di strumenti finanziari alle decisioni di loro competenza sia diffusa e consapevole e che a tutti sia riconosciuta parità d'informazione.

#### **3.2. Gli Organi sociali**

L'attività degli Organi sociali è improntata al pieno rispetto delle regole sancite dallo Statuto e dalla legislazione vigente nazionale, comunitaria o internazionale.

#### **3.3. Gli Organi amministrativi**

I soggetti eletti o nominati a funzioni amministrative sono tenuti:

- a impegnarsi attivamente affinché la Società possa trarre beneficio dalle loro specifiche competenze;
- a una partecipazione continuativa ai lavori degli Organi collegiali, 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.

#### **3.4. Trasparenza, completezza e riservatezza delle informazioni**

La Società si impegna a gestire il flusso dell'informazione verso gli *stakeholder* in modo che lo stesso risponda ai requisiti di veridicità, completezza e accuratezza, anche relativamente ai dati a contenuto finanziario, contabile o gestionale.

La Società assicura altresì la riservatezza delle informazioni in proprio possesso, definendo e aggiornando continuamente le specifiche procedure per la protezione delle informazioni richieste dalle norme vigenti, in materia di trattamento dei dati personali.

Tutti coloro che, nell'esercizio delle proprie funzioni lavorative, si trovano ad avere la disponibilità di informazioni e dati riservati sono tenuti a usare tali dati solo ai fini consentiti dalle leggi. La *privacy* del dipendente è tutelata attraverso l'adozione di tutte le misure e le salvaguardie per il trattamento e la conservazione delle informazioni previste dalla legislazione vigente. È vietata qualsiasi indagine sulle idee, le preferenze, i gusti personali e, in generale, la vita privata dei dipendenti.



# MODELLO ORGANIZZATIVO

Modello di organizzazione, gestione e controllo D.lgs. 231/2001

**Codice Etico (ETC)**

00

### **3.5. Trasparenza del bilancio e della contabilità**

La Società considera la trasparenza dei bilanci e la veridicità dei suoi contenuti principio fondamentale nella condotta degli affari. Ciò esige che siano approfondite la validità, l'accuratezza e la completezza delle informazioni di base per le registrazioni in contabilità.

Tutti i dipendenti impegnati nel produrre, processare, contabilizzare tali informazioni, sono responsabili, nell'ambito delle proprie mansioni, della trasparenza dei conti e dei bilanci della Società.

Ciascuna registrazione contabile deve rispondere esattamente a ciò che è descritto nella documentazione di supporto.

I dipendenti che fossero al corrente di omissioni falsificazioni, trascuratezze della contabilità o della documentazione su cui si basano le registrazioni contabili, sono tenuti a riferire con immediatezza al livello superiore.

### **3.6. Dipendenti e collaboratori**

#### **3.6.1. Selezione del personale**

La valutazione del personale da assumere è effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati rispetto alle esigenze aziendali, salvaguardando le pari opportunità per tutti i soggetti interessati.

Le informazioni richieste sono strettamente collegate alla verifica degli aspetti previsti dal profilo professionale e psicoattitudinale, nel rispetto della sfera privata e delle opinioni del candidato.

#### **3.6.2. Costituzione del rapporto di lavoro**

Il personale è assunto con formale contratto di lavoro nei modi previsti dalla normativa e dalla contrattazione collettiva vigente.

Per la costituzione del rapporto di lavoro il collaboratore deve sottoscrivere il relativo contratto nonché, l'impegno al rispetto di quanto previsto dal Codice Etico; il soggetto viene altresì esaurientemente informato in merito:

- alle caratteristiche della funzione e delle mansioni da svolgere;
- agli elementi normativi e contributivi del contratto;
- alla normativa e alle procedure in uso presso l'azienda, per la prevenzione dei possibili rischi per la salute, derivanti dall'attività lavorativa.



# MODELLO ORGANIZZATIVO

Modello di organizzazione, gestione e controllo D.lgs. 231/2001

**Codice Etico (ETC)**

00

### **3.6.3 Gestione del personale**

La Società vieta qualsiasi forma di discriminazione nei confronti del personale.

Nell'ambito dei processi di gestione del personale le decisioni prese sono basate sulla corrispondenza tra le esigenze della Società e i profili dei lavoratori nonché, su considerazioni di merito. Lo stesso vale per l'accesso a ruoli o incarichi diversi.

Nel caso di riorganizzazioni aziendali, la Società salvaguarda il valore delle risorse umane prevedendo, se necessario, azioni di formazione e/o di riqualificazione professionale.

### **3.6.4. Collaborazione e responsabilità**

Il diretto superiore ha il dovere di fornire tutte le informazioni ed i supporti necessari per un corretto svolgimento del lavoro. Chi ha incarichi dirigenziali e/o direttivi ha inoltre la sorveglianza e la responsabilità di coloro che sono affidati alla sua guida e sono tenuti, verso gli stessi, a comportarsi con rispetto, correttezza e imparzialità.

Tutto il personale deve operare in sintonia con le politiche aziendali ed avere comportamenti rispettosi non solo verso la Società, ma soprattutto verso i propri colleghi e le altre persone con le quali entra in relazione durante l'espletamento delle loro mansioni.

Il posto di lavoro non è il luogo idoneo per manifestare divergenze personali con altri dipendenti.

### **3.6.5. Doveri di rendicontazione e documentazione**

Ciascun dipendente della Società è tenuto a collaborare allo scopo di assicurare la corretta rendicontazione di ogni fatto di gestione e a custodire, secondo criteri idonei a una ragionevole reperibilità, la documentazione di supporto dell'attività svolta. Ciò a tutela della corretta e veritiera rappresentazione dei risultati economici, patrimoniali e finanziari, e a garanzia che il complesso delle attività svolte risulti coerente all'assetto organizzativo e alle deleghe conferite, oltre che conforme alle leggi e ai regolamenti aziendali.

### **3.6.6. Utilizzo dei beni aziendali**

I dipendenti devono rispettare proteggere e custodire i valori e i beni che sono a loro affidati.

Il personale deve usare comportamenti responsabili e rispettosi delle procedure operative predisposte per l'utilizzo dei beni aziendali, documentando, ove richiesto, il loro impiego.



# MODELLO ORGANIZZATIVO

Modello di organizzazione, gestione e controllo D.lgs. 231/2001

**Codice Etico (ETC)**

00

### **3.7. Trattamento dei dati personali**

I dipendenti che svolgono operazione di raccolta, registrazione, conservazione, elaborazione, diffusione, distruzione etc. di dati relativi a persona fisica, giuridica, ente o associazione devono trattare tali dati rispettando il diritto di riservatezza degli interessati conformemente alle direttive ed istruzioni impartite dai responsabili nominati dalla Società.

### **3.8. Rispetto e tutela dell'ambiente**

La Società considera l'ambiente un valore primario da salvaguardare e le sue attività vengono compiute nel pieno rispetto della vigente normativa in materia ambientale; si impegna, a contribuire in modo costruttivo alla tutela del patrimonio ambientale di riferimento, ricercando un equilibrio tra gli obiettivi economici e le imprescindibili esigenze ambientali.

Si impegna peraltro a motivare e sensibilizzare tutti i dipendenti della Società, promuovendo un atteggiamento positivo e accrescendo il loro senso di responsabilità nei confronti dell'ambiente.

Ogni dipendente coinvolto in processi produttivi che possono avere ripercussioni ambientali deve svolgere il proprio lavoro con la massima responsabilità, controllando e segnalando immediatamente al proprio superiore e agli organi di controllo ogni situazione di pericolo per le matrici ambientali circostanti, quali ad esempio scarichi ed emissioni accidentali di sostanze pericolose. È compito di tutti i dipendenti proteggere l'ambiente. Chiunque venga a conoscenza della violazione di norme di tutela ambientale, o di azioni che mirino a nascondere simili violazioni, deve informarne immediatamente il proprio superiore e comunque la funzione competente indicata dalle procedure aziendali.

È proibito fumare sul posto di lavoro e in tutti gli altri luoghi o locali della Società, salvo per quelli destinati ai fumatori.

### **3.9. Fornitori, subappaltatori, partner e collaboratori esterni**

La Società richiede ai propri fornitori, subappaltatori, partner e ai collaboratori esterni, il rispetto dei principi etici di riferimento contenuti nel presente documento.

Nella scelta dei fornitori e subappaltatori, la Società, pur operando al fine di conseguire il massimo vantaggio competitivo, tiene conto – oltretutto della convenienza economica – anche della capacità tecnico/economica dei propri contraenti, valutandone globalmente l'affidabilità, con riferimento alla specificità delle prestazioni da rendere.

Le relazioni con i fornitori, i subappaltatori e con i collaboratori esterni sono regolate sempre (fatti salvi i limiti d'importo nei minimi stabiliti dalle procedure aziendali) da specifici contratti/ordini, finalizzati a conseguire la massima chiarezza nella disciplina del rapporto.



# MODELLO ORGANIZZATIVO

Modello di organizzazione, gestione e controllo D.lgs. 231/2001

**Codice Etico (ETC)**

00

## **3.10. Clienti**

La Società impronta la propria attività al criterio della qualità, intesa essenzialmente come obiettivo del pieno soddisfacimento del cliente.

Nei rapporti con la clientela l'impresa assicura correttezza e chiarezza nelle trattative commerciali e nell'assunzione dei vincoli contrattuali, nonché il fedele e diligente adempimento contrattuale.

L'impresa ricorre al contenzioso solo quando le sue legittime pretese non trovano nell'interlocutore la dovuta soddisfazione.

Nella conduzione di qualsiasi trattativa dall'impresa adotta misure idonee affinché i soggetti coinvolti nelle transazioni non siano o possano apparire in conflitto d'interesse.

## **3.11. Pubblica Amministrazione**

I rapporti tra la Società e la Pubblica Amministrazione, in conformità ai principi sanciti dal presente Codice Etico e dalla normativa vigente, devono essere improntati alla massima trasparenza, lealtà e correttezza.

L'assunzione d'impegni con Pubbliche Amministrazioni e Istituzioni Pubbliche è di competenza delle funzioni aziendali preposte e autorizzate.

Non è ammessa, nei rapporti con pubblici ufficiali e/o incaricati di pubblico servizio, alcuna forma di regalo o beneficio gratuito, promesso, richiesto, offerto o ricevuto, tanto meno in via indiretta, che possa essere interpretata come eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia, o comunque rivolta ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi operazione riconducibile all'attività aziendale.

È peraltro ammesso che, in occasione di particolari ricorrenze (es. festività natalizie), la Società possa omaggiare, secondo consuetudine, alcuni interlocutori, con beni di modico valore, ascrivibile ad attività di promozione ovvero ad atti di cortesia. Il valore degli omaggi nei confronti di pubblici ufficiali non può comunque eccedere quello consentito dal codice comportamentale adottato dalle singole P.A.

**La Società vieta rigorosamente a tutti i Destinatari del presente Codice di offrire o promettere, direttamente, indirettamente, o per il tramite di interposta persona: denaro, doni o compensi, sotto qualsiasi forma, promettere beni, servizi, prestazioni o favori a dirigenti, funzionari, dipendenti della Pubblica Amministrazione, soggetti incaricati di pubblico servizio, o a loro parenti e/o conviventi, allo scopo di indurre gli stessi al compimento di un atto d'ufficio o contrario ai doveri assegnati alla Pubblica Amministrazione, dovendosi ritenere tale anche lo scopo di favorire o danneggiare una parte in un processo civile, penale o amministrativo, arrecando un vantaggio diretto o indiretto alla Società.**

**Parimenti, la Società vieta rigorosamente a tutti i Destinatari del presente Codice ad offrire o promettere, direttamente, indirettamente, o per il tramite di interposta persona denaro, doni o compensi, sotto qualsiasi forma, anche se "indotti" dal pubblico ufficiale o dall'incaricato di pubblico**





# MODELLO ORGANIZZATIVO

Modello di organizzazione, gestione e controllo D.lgs. 231/2001

**Codice Etico (ETC)**

00

**servizio.** Accondiscendere da parte dei Destinatari del presente Codice alle richieste di un pubblico ufficiale o di un incaricato di pubblico servizio che abusando del proprio ufficio induce indebitamente a offrire utilità di qualunque genere per lui o terzi, configura anche nei confronti del soggetto “indotto” all’illecito, il reato di “induzione indebita a dare o promettere utilità” (art. 319-*quater* c.p.) richiamato dall’art. 25 del D. Lgs. 231/2001 e s.m.i. cui consegue la responsabilità amministrativa prevista dal citato Decreto.

I Destinatari del presente Codice che, operando in favore della Società, ricevano richieste esplicite o implicite di benefici, di qualsiasi natura, da parte di soggetti della Pubblica Amministrazione, come sopra definiti, dovranno immediatamente:

- sospendere ogni rapporto con essi;
- informare per iscritto il proprio diretto responsabile o l’Organo amministrativo;
- informare per iscritto l’Organismo di Vigilanza.

Le prescrizioni indicate nei precedenti commi non devono essere eluse ricorrendo a forme diverse di aiuti e contribuzioni che, sotto la veste di incarichi, consulenze, pubblicità, etc., adducano analoghe finalità di quelle vietate dal presente paragrafo.

La Società non consente di utilizzare o presentare dichiarazioni, documenti falsi o attestanti notizie e/o affermazioni non veritiere, ovvero omettere informazioni richieste, per conseguire contributi, finanziamenti o altre erogazioni comunque denominate, concesse dallo Stato, da un Ente Pubblico, dall’Unione Europea o da altri da Organismi pubblici Internazionali o Sovranazionali.

È dunque vietato indurre chiunque in errore con artifici o raggiri per procurare alla Società un ingiusto profitto con altrui danno. La violazione di tale divieto è ancora più grave se ad essere indotto in errore è lo Stato o un Ente pubblico.

Il "profitto ingiusto" può essere diretto o indiretto e comprende oltre ai contributi, finanziamenti e altre erogazioni concesse dallo Stato, da un Ente pubblico, dall’Unione Europea, da altri Enti Pubblici Sovranazionali Finanziatori, anche concessioni, autorizzazioni, licenze o altri atti amministrativi.

È inoltre fatto divieto di utilizzare contributi, finanziamenti o altre erogazioni comunque denominate, concesse alla Società dai soggetti sopra citati, per scopi diversi da quelli per i quali gli stessi sono stati assegnati.

È vietato alterare in qualsiasi modo il funzionamento di un sistema informatico o telematico o intervenire illegalmente con qualsiasi modalità sui dati, informazioni e programmi in esso contenuti o a esso pertinenti, al fine di conseguire un ingiusto profitto con altrui danno.

### **3.12. Specifici doveri del personale**

L’Organo amministrativo, i dipendenti o i collaboratori della Società devono astenersi dall’accettare doni o omaggistica eccedente le normali prassi di cortesia, nonché dall’accettare, per sé o per altri, offerte di





# MODELLO ORGANIZZATIVO

Modello di organizzazione, gestione e controllo D.lgs. 231/2001

**Codice Etico (ETC)**

00

benefici o utilità esulanti le normali relazioni commerciali e comunque volti a compromettere l'indipendenza di giudizio e la correttezza operativa. L'amministratore, i dipendenti e i collaboratori che ricevano omaggi o benefici non rientranti nelle fattispecie consentite sono tenuti a darne informazione all'Organismo di Vigilanza per le opportune valutazioni.

### **3.13. Uso degli strumenti informatici o telematici**

L'utilizzo degli strumenti e dei servizi informatici o telematici assegnati dalla Società deve avvenire nel pieno rispetto delle vigenti normative in materia di illeciti informatici, sicurezza informatica, *privacy* e diritto d'autore e delle procedure interne, evitando di esporre la medesima Società a qualsivoglia forma di responsabilità e/o sanzione. In ogni caso è vietato per qualunque membro della Società nonché per qualsiasi soggetto che operi in nome o per conto della medesima Società accedere, per qualsivoglia finalità o utilità, senza autorizzazione e in violazione della legge, a sistemi informatici o telematici altrui, nonché a violare i relativi limiti di accesso. Tali obblighi devono essere rispettati anche in relazione ad eventuali limitazioni di accesso al sistema informatico aziendale della Società, ove tale accesso sia di esclusiva competenza di determinati soggetti.

### **3.14. Corretta informativa alla P.A.**

Al fine di una corretta informativa con la Pubblica Amministrazione, la Società si impegna a:

- operare, con correttezza ed imparzialità, attraverso i canali di comunicazione a ciò preposti, con gli interlocutori istituzionali a livello nazionale e internazionale, comunitario e territoriale;
- rappresentare gli interessi e le posizioni della Società in maniera trasparente, rigorosa e coerente.

### **3.15. Antitrust, organi regolatori e di controllo**

La Società da piena e scrupolosa osservanza alle regole emesse dalle *Authority*<sup>3</sup> regolatrici del mercato e/o dagli Organismi di vigilanza e controllo.

La Società fornisce alle Autorità e istituzioni di regolazione le informazioni e i dati richiesti, curandone la completezza e l'affidabilità. Rispetta le scadenze ed è tempestiva nelle risposte, nei limiti posti dagli accertamenti tecnici implicati dalle richieste. Con le Autorità e le istituzioni di regolazione di settore, la Società assume un approccio di leale collaborazione, fornisce le informazioni rilevanti e mette a disposizione le sue conoscenze tecniche per facilitare il compito regolatorio, salvaguardando la riservatezza dei dati di terzi di cui è in possesso. Tutte le informazioni devono però essere diffuse in modo coerente con le politiche aziendali e verificate con i responsabili.

<sup>3</sup> Ad es., Antitrust e Garante della Privacy



# MODELLO ORGANIZZATIVO

Modello di organizzazione, gestione e controllo D.lgs. 231/2001

**Codice Etico (ETC)**

00

**Per garantire la massima trasparenza, la Società ed i propri dipendenti/collaboratori si impegnano a non trovarsi in situazioni di conflitto di interessi con dipendenti di qualsiasi *Authority* e loro familiari.**

### **3.16. Contributi a organizzazioni, fondazioni, partiti e altre associazioni**

L'eventuale finanziamento da parte di a organizzazioni (non profit, sindacali, etc.) fondazioni, comitati, partiti e candidati politici o ad altre associazioni, deve avvenire nel rispetto della legge e delle norme vigenti.

La corresponsione di detti finanziamenti deve essere, comunque, autorizzata da parte delle funzioni preposte alla gestione di tali rapporti all'interno della Società.

La Società può aderire alle richieste di contributi, nel limite delle proposte provenienti da enti o associazioni, destinati ad iniziative di valore culturale, sportivo, benefico, sociale e umanitario.

### **3.17. Comportamenti nei confronti dell'Autorità giudiziaria**

A tutti i destinatari del Codice Etico (in considerazione dei diversi obblighi e posizioni che ciascuno assume nei confronti della Società) è fatto divieto di porre in essere comportamenti che possano rientrare nelle fattispecie di reato richiamate dall'articolo 25-*nonies* D.lgs. 231/2001 (*“Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria”*).

In particolare, i destinatari dovranno attenersi ai seguenti principi generali di condotta:

- divieto di indurre chiunque, attraverso violenza o minaccia o tramite offerta o promessa di denaro o altra utilità, a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria o ad avvalersi della facoltà di non rispondere, al fine di favorire gli interessi della Società o per trarne altrimenti un vantaggio per la medesima;
- prestare una fattiva collaborazione e rendere dichiarazioni veritiere ed esaustivamente rappresentative dei fatti nei rapporti con l'Autorità Giudiziaria;
- i destinatari (indagato/imputato, persona informata sui fatti/testimone o teste assistito/imputato in un procedimento penale connesso) chiamati a rendere dichiarazioni innanzi all'Autorità Giudiziaria in merito all'attività lavorativa prestata, sono tenuti ad esprimere liberamente la propria rappresentazione dei fatti o ad esercitare la facoltà di non rispondere accordata dalla legge; sono altresì tenuti a mantenere il massimo riserbo relativamente alle dichiarazioni rilasciate ed al loro oggetto, ove le medesime siano coperte da segreto investigativo.

Tutti i Destinatari devono tempestivamente avvertire il loro diretto Responsabile – che provvederà a informare l'Organo amministrativo – e l'Organismo di Vigilanza, di ogni atto di citazione a testimoniare e di



# MODELLO ORGANIZZATIVO

Modello di organizzazione, gestione e controllo D.lgs. 231/2001

**Codice Etico (ETC)**

00

ogni procedimento penale che li veda coinvolti, sotto qualsiasi profilo, in rapporto all'attività lavorativa prestata o comunque ad essa attinente.

## **4. Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231/01**

### **4.1. Poteri**

L'Organismo di Vigilanza ('OdV'), istituito secondo i dettami del D. Lgs. n. 231/2001 e s.m.i., ha il compito di vigilare sul rispetto, l'adeguatezza e l'aggiornamento del Modello, nonché sul rispetto dei principi etici enunciati nel presente Codice.

A tal fine effettua controlli sul funzionamento e l'osservanza del Modello ed è libero di accedere a tutte le fonti di informazione della Società; ha facoltà di prendere visione di documenti e consultare dati; propone agli organi competenti eventuali aggiornamenti del Modello e dei protocolli interni che ne fanno parte.

**L'Organismo di Vigilanza opera con ampia discrezionalità e con la completa collaborazione dei vertici e della struttura della Società.**

### **4.2. Segnalazioni**

Tutti i Destinatari del Codice Etico della Società sono tenuti a prestare la massima collaborazione all'OdV, trasmettendo tempestivamente le informazioni e i documenti richiesti e fornendo ogni eventuale ulteriore assistenza.

**Ciò premesso, tutti i Destinatari sono tenuti a comunicare con immediatezza all'OdV qualsiasi circostanza idonea a configurare una violazione del Modello e/o dei protocolli che lo costituiscono, incluso il Codice Etico.**

Devono essere, inoltre, comunicate all'OdV le informazioni, le notizie ed i dati di seguito elencati, per i quali è indicato anche l'ufficio/funzione interna responsabile:

<b>Oggetto della comunicazione</b>	<b>Responsabile</b>	<b>Periodicità</b>
1) le promesse, le richieste o le offerte di denaro, doni o di altre utilità non dovuti provenienti da, o destinate a, pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio, incluse le risorse della Società	Tutti i Destinatari	Senza Ritardo



## MODELLO ORGANIZZATIVO

Modello di organizzazione, gestione e controllo D.lgs. 231/2001

**Codice Etico (ETC)**

00

2) le omissioni o le falsificazioni nella tenuta o nella conservazione della contabilità	Tutti i Destinatari	Senza Ritardo
3) i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità dai quali si evinca lo svolgimento di indagini che interessano, anche indirettamente, la Società o i Destinatari	Tutti i Destinatari	Senza Ritardo
4) la violazione delle procedure interne riguardanti la selezione dei fornitori o degli appaltatori	Tutti i Destinatari	Senza Ritardo
5) i procedimenti disciplinari in corso ed i relativi provvedimenti conclusivi	Responsabile HR	Annuale
6) le notizie relative ai cambiamenti organizzativi	Responsabile HR	Senza Ritardo
7) gli aggiornamenti del sistema dei poteri e delle deleghe, nonché delle procedure interne vigenti	Responsabile Amministrativo	Senza Ritardo



## MODELLO ORGANIZZATIVO

Modello di organizzazione, gestione e controllo D.lgs. 231/2001

**Codice Etico (ETC)**

00

8) le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti/sgravi/sussidi pubblici	Responsabile HR	Annuale
9) i contratti/convenzioni stipulati con Enti Pubblici o svolgenti un pubblico servizio, nonché le gare pubbliche a cui ha partecipato la Società	Responsabile Amministrativo	Annuale
10) i risultati delle verifiche e delle ispezioni condotte dalla PA	A.U.	Annuale
11) il bilancio annuale approvato dall'assemblea dei soci	A.U.	Annuale
12) gli infortuni aventi durata superiore a 20 giorni	RSPP	Senza ritardo
13) il prospetto riepilogativo dei "near misses" segnalati con indicazione dell'esito	Responsabile del Sistema di Gestione	Semestrale
14) i verbali delle riunioni periodiche ex art. 35 D.Lgs. 81/2008	RSPP	Annuale
15) le Schede di Evidenza	I Responsabili Interni	Semestrale



# MODELLO ORGANIZZATIVO

Modello di organizzazione, gestione e controllo D.lgs. 231/2001

**Codice Etico (ETC)**

00

I Destinatari possono inviare le informazioni, i dati, i documenti e le segnalazioni, anche in forma anonima per quanto attiene le possibili violazioni del Modello, per iscritto a mezzo *e-mail* all'indirizzo [odv@bitcorp.it](mailto:odv@bitcorp.it), riservato all'Organismo di Vigilanza.

In ogni caso, l'Organismo di Vigilanza deve assicurare che la persona che effettua la comunicazione/segnalazione, qualora identificata o identificabile, non sia oggetto di ritorsioni, discriminazioni o, comunque, penalizzazioni, assicurandone, quindi, la riservatezza (salvo la ricorrenza di eventuali obblighi di legge che impongano diversamente).

### **4.3. Segnalazioni alla luce della normativa sul “whistleblowing”**

Il Whistleblowing è uno strumento finalizzato a rafforzare i presidi di legalità e trasparenza, che aiuta a controllare e prevenire in modo ancora più efficace i rischi cui la Società può andare incontro a fronte della commissione di fatti ed azioni contrari alla legge, al Modello, al Codice Etico o alle procedure aziendali, contribuendo ad attuare la politica di responsabilità sociale della Società e favorendone l'integrità e la correttezza.

Ciascun dipendente è tenuto a collaborare attivamente per il raggiungimento di elevati standard etici, sia direttamente, rispettando le disposizioni che lo vedono destinatario, sia indirettamente, segnalando eventuali violazioni di leggi, disposizioni del Modello e delle procedure che potrebbero avere un impatto negativo per la Società, i suoi clienti, i dipendenti e la collettività in generale.

Secondo la procedura di Whistleblowing adottata dalla Società, il personale può effettuare segnalazioni in buona fede, in relazione a circostanze e condotte negligenti, illecite, irregolari o non corrette riguardanti l'attività lavorativa, delle quali è venuto a conoscenza durante lo svolgimento delle proprie funzioni.

In particolare, le segnalazioni devono contenere:

- elementi utili alla ricostruzione del fatto segnalato, con allegazione, ove possibile, di relativa documentazione a supporto;
- informazioni che consentono, ove possibile, l'identificazione del soggetto autore del fatto segnalato;
- l'indicazione delle circostanze in occasione delle quali si è venuti a conoscenza del fatto segnalato.

La Società garantisce la tutela di qualunque soggetto segnalante contro ogni forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, sia diretta che indiretta.



# MODELLO ORGANIZZATIVO

Modello di organizzazione, gestione e controllo D.lgs. 231/2001

**Codice Etico (ETC)**

00

Inoltre, è garantita la riservatezza della segnalazione ricevuta e l'identità del segnalante che può essere resa nota solo nelle ipotesi in cui vi sia richiesta dell'Autorità Giudiziaria, nell'ambito di indagini intraprese relativamente al fatto oggetto della segnalazione.

Ebbene, la normativa è stata oggetto di una recente e significativa modifica da parte del Legislatore che, con l'approvazione del D.Lgs n. 24 del 10 marzo 2023 (entrato in vigore il 30 marzo u.s.), ha recepito in via definitiva la Direttiva (UE) 2019/1937 ed ha previsto una disciplina organica alla materia del *whistleblowing* sia in ambito pubblico che privato.

Il nuovo testo normativo persegue una finalità ben precisa ossia rafforzare i principi di responsabilità e trasparenza - nonché i principi di riservatezza e protezione da ritorsioni - con riferimento ai settori citati dalla Direttiva WB e, nel contempo, eliminare la distinzione tra il settore pubblico e il settore privato precedentemente voluta dal legislatore.

Viepiù, il 14 luglio u.s. con la pubblicazione delle Linee Guida A.N.A.C. si è completato il quadro regolamentare relativo alla trasposizione nel sistema normativo italiano della Direttiva UE in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto europeo e della normativa nazionale.

Le suddette Linee Guida, oltre a stabilire i termini e le modalità di presentazione delle segnalazioni esterne, indicano i principi e le indicazioni di cui le Società devono tener conto al fine di designare i propri canali di segnalazione interna e il doveroso aggiornamento dei modelli di gestione e controllo adottati.

La nuova disciplina prevede in sintesi IV canali di segnalazione<sup>4</sup>:

1. canale interno
2. canale esterno (gestito dall'A.N.A.C.)
3. divulgazione pubbliche
4. denuncia all'autorità giudiziaria o contabile

Pertanto, per quel che concerne le procedure previste in caso di segnalazioni provenienti dal canale interno è stato stabilito che:

- i soggetti del settore pubblico e privato devono attivare i propri canali di segnalazione in ossequio ai principi di riservatezza dell'identità del *whistleblower*, della persona coinvolta e di quella oggetto della segnalazione nonché sul contenuto di quest'ultima;
- la società può predisporre, in ausilio al *whistleblower* anche strumenti di crittografia al fine di pervenire ad una segnalazione idonea alle linee guida indicate;

<sup>4</sup> Il legislatore stabilisce che la scelta del canale di segnalazione non è più rimessa - come sancito precedentemente - alla discrezione del soggetto segnalante in quanto in via preferenziale è favorito l'utilizzo del canale interno, salvo nelle ipotesi previste dall'art 6 del Decreto WB in cui è possibile effettuare una segnalazione attraverso il canale esterno.



# MODELLO ORGANIZZATIVO

Modello di organizzazione, gestione e controllo D.lgs. 231/2001

**Codice Etico (ETC)**

00

- la società deve dotarsi, attraverso il responsabile IT interno o una società esterna, di una adeguata piattaforma informatica che consenta di regolamentare e gestire le procedure atte a garantire la trasparenza e la riservatezza delle segnalazioni degli illeciti, così come previsto e sancito dal D. Lgs n. 24/2023 e dalle Linee Guida Anac

Invece, per quel che riguarda la gestione del canale di segnalazione - come previsto dall'art 5 del Decreto WB - viene stabilito che quest'ultima dovrà essere affidata:

- a una persona specificatamente qualificata;
- a un ufficio interno autonomo appositamente formato;
- a un soggetto esterno.

Infine, la nuova disciplina sottolinea l'importanza delle pattuizioni previste dal GDPR, nello specifico i titolari del trattamento sono tenuti da un lato a rispettare i principi sanciti dagli art 5 e 25 del GDPR - ossia principi applicabili al trattamento e il principio di privacy by design e by default -, dall'altro a svolgere una valutazione di impatto c.d. DPIA (*Data Protection Impact Assesment*) ai sensi dell'art. 35 del GDPR al fine di individuare strumenti organizzativi e tecnici atti a garantire un elevato livello di sicurezza dei dati.

## **5. Disposizioni di attuazione e finali**

### **5.1. Conseguenze derivanti dalla violazione del Codice**

La violazione delle previsioni contenute nel presente Codice costituisce illecito disciplinare e, per quanto riguarda i collaboratori esterni, i fornitori, i clienti e i partner, contrattuale, e come tale potrà essere sanzionata in misura proporzionale alla gravità dell'inadempimento o del fatto compiuto, previa contestazione dei fatti, fermo restando, per i lavoratori dipendenti, il rispetto delle procedure di cui all'art. 7 della Legge 20 maggio 1970 n. 300 (c.d. Statuto dei lavoratori), dei contratti collettivi di lavoro e degli eventuali regolamenti aziendali adottati dalla Società.

### **5.2. Attività di formazione**

Le previsioni contenute nel presente Codice, oltre a essere portate a conoscenza di tutto il personale, saranno oggetto, nel loro insieme e/o per sezioni specifiche di approfondimento, di autonome iniziative di formazione.

### **5.3. Revisione e aggiornamento del Codice**



	<p><b>MODELLO ORGANIZZATIVO</b></p> <p><u>Modello di organizzazione, gestione e controllo D.lgs. 231/2001</u></p> <p><b>Codice Etico (ETC)</b></p>	<p>00</p>
---	--	-----------

Fermo restando che è di competenza dell'Organo amministrativo l'adozione di eventuali necessarie modifiche e/o integrazioni del presente Codice, l'Organismo di Vigilanza provvede a monitorare, modificare e integrare le previsioni contenute nel presente Codice, sottoponendo le proposte all'attenzione dell'Organo amministrativo per la necessaria approvazione.

#### **5.4. Diffusione e conoscenza del Codice**

Al fine di dare compiuta attuazione e massima diffusione ai principi etici aziendali contenuti nel Codice Etico e alle prescrizioni del Modello, in collaborazione con l'Organismo di Vigilanza, verranno pianificati e organizzati specifici programmi di formazione/informazione opportunamente differenziati a seconda del ruolo e delle responsabilità organizzative dei partecipanti.

La Società provvede a pubblicare il documento sul proprio sito WEB.