

CODICE ETICO

Sommario

Parte 1^

Il Modello di Parchi Val di Cornia Spa ed il Codice Etico

I destinatari del Codice Etico

Struttura del Codice Etico

Principi etici

Parte 2^

Norme di comportamento

Parte 3^

Modalità di comunicazione, informazione e monitoraggio

Parte 1^

Il Modello di Parchi Val di Cornia Spa ed il Codice Etico.

Il presente Codice Etico costituisce parte integrante del Modello di organizzazione, gestione e controllo, sia per le parti in cui sia riferibile a reati presupposto ex D. Lgs. 231/2001, sia per le parti che, pur in assenza di condotte che possano integrare reati presupposto in base al decreto, collidano comunque con i principi etici cui si ispira la politica della Società.

I principi generali e le norme di comportamento in esso contenuti devono essere rispettati ed osservati da tutti i soggetti destinatari del Modello e del Codice Etico stesso.

Ne deriva la conseguenza che i soggetti che pongano in essere condotte in contrasto con le disposizioni del Codice Etico sono passibili di sanzioni in base a quanto previsto dal Sistema Disciplinare.

Si precisa che i principi e le norme di comportamento contenuti nel presente Codice Etico (come pure i protocolli del Modello, in quanto applicabili) devono essere rispettati anche da parte dei soggetti esterni che eseguano, sulla base di impegni contrattuali con la Società, attività di elaborazione amministrativa e contabile (come amministrazione del personale, elaborazione di dati contabili e attività analoghe).

I destinatari del Codice Etico

Sono destinatari del Codice Etico anzitutto tutti i destinatari del Modello: amministratori, sindaci, dipendenti, collaboratori a vario titolo.

Sono inoltre destinatari del Codice Etico anche soggetti che, pur non essendo destinatari del Modello, intrattengono con Parchi Val di Cornia Spa rapporti di carattere professionale: fornitori, professionisti, partner commerciali, consulenti.

L'osservanza del Modello e del Codice Etico costituisce un obbligo ricompreso nella natura del rapporto, sia esso di amministrazione, di consulenza o di dipendenza.

Per i soggetti terzi, l'osservanza del Codice Etico e le conseguenze derivanti dall'eventuale violazione sono previste da specifiche clausole contrattuali, riportate in allegato al Modello.

Struttura del Codice Etico

Il Codice Etico è costituito dalla premessa e da tre parti che trattano: 1. dei principi etici cui si ispira la politica della Società, 2. delle norme di comportamento che a detti principi fanno riferimento; 3. dei sistemi e delle modalità di comunicazione e monitoraggio.

Principi etici

Si tratta dei principi etici di carattere generale comunemente condivisi in un contesto sociale avanzato, coerenti con quelli contenuti nelle Linee Guida delle varie associazioni di categoria e con quelli riportati nella Carta dei valori dell'impresa elaborati dall'Istituto Europeo per il bilancio sociale.

La peculiarità dell'oggetto sociale, dal momento che la Società gestisce denaro pubblico, impone che i principi e le norme di comportamento contenuti nel Codice Etico siano particolarmente rivolti a tutti quegli aspetti che riguardino, direttamente o indirettamente, transazioni finanziarie, rapporti commerciali, attività di rendicontazione, attività propedeutiche alla redazione del bilancio, operazioni contabili in generale.

Osservanza delle norme di legge e dei regolamenti (in termine anglosassone compliance)

Questo principio non deve mai essere subordinato all'interesse aziendale.

Esso ha ad oggetto le norme di legge nazionali ed internazionali, in primis quelle europee, i regolamenti e ogni altra norma che rivesta carattere cogente, emessa da fonti all'uopo legittimate, e applicabili all'attività della Società e di coloro che per essa agiscano o con essa interagiscano.

In proposito, si rammenta che dal 25 dicembre 2020 sono entrati a far parte dei reati presupposto previsti dal decreto anche i reati tributari, ulteriormente incrementati con il D. Lgs. 75/2020, che ha altresì introdotto tra i reati presupposto i reati in materia di contrabbando (v. apposita sezione della Parte Speciale). Questi ultimi reati non appaiono particolarmente a rischio di commissione nella Società, ciononostante devono essere conosciuti.

Ma è particolarmente rilevante, anche per il contesto in cui opera la società, il fatto che il D. Lgs. 75/2020 ha introdotto nel sistema 231 il principio della tutela degli interessi dell'Unione Europea; ciò comporta che, come accennato sopra, i concetti di legalità e di compliance devono essere intesi anche con riferimento alle normative europee, in quanto siano recepite dalla normativa nazionale.

Riservatezza e tutela della privacy

La Società ha il massimo rispetto per la riservatezza - in quanto tutelata dalle norme vigenti - delle informazioni riguardanti la Società stessa, i suoi organi, i suoi dipendenti, altre società o persone fisiche o giuridiche che con la Società intrattengano rapporti continuativi o occasionali, anche con particolare riferimento ai Comuni soci; ciò con particolare riferimento al rispetto del corpo di norme che regolano quella sfera comunemente denominata *privacy*, la cui osservanza è pertanto un preciso obbligo di tutti i destinatari del presente Codice Etico, sia sotto l'aspetto del trattamento dei dati personali che della loro conservazione.

Di particolare rilievo sono le tutele in materia di riservatezza per coloro che segnalino illeciti o infrazioni al Modello, trattate più specificatamente nel paragrafo *Whistleblowing*, ma di cui si riporta di seguito la normativa sotto questo profilo:

- *Prevenzione di illeciti e infrazioni al Modello (Tutele in materia di whistleblowing - Art. 6 D. Lgs. 231/2001)*

La prevenzione della commissione di illeciti o di infrazioni al Modello ed al Codice Etico che comunque coinvolgano la società è valore comune per tutti i destinatari del Modello.

La segnalazione di tali illeciti o infrazioni, pertanto, è richiesta ad ogni destinatario del Modello, anche nei casi in cui ciò non costituisca un obbligo stabilito dalla legge.

La società, per parte sua, considera proprio valore imprescindibile la tutela dei segnalanti, in termini sia di riservatezza che di astensione, da parte di chiunque, di atti ritorsivi o discriminatori nel loro confronti, ed adotta le misure preventive conseguenti.

Tutela della sicurezza e della salute sui luoghi di lavoro

La sicurezza e la salute dei lavoratori che operano per conto della società, siano essi dipendenti, collaboratori della Società o di soggetti terzi, sono considerati beni primari da parte della Società e di chiunque agisca per suo conto.

Ciò vale anche per i collaboratori, i visitatori e tutti i soggetti terzi che a qualunque titolo si trovino nei locali e nelle aree di pertinenza della società.

Gli ambienti e le aree dove si svolgono le attività della Società, che coprono ampie aree geografiche, sono funzionali alla sicurezza dei lavoratori e dei terzi che vi abbiano accesso.

Salvaguardia dell'ambiente

Parchi Val di Cornia Spa è altresì impegnata al rispetto ed alla tutela dell'ambiente nel quale opera e con il quale viene in contatto in ragione della propria attività; pertanto, nello svolgimento della stessa, la Società non deve in nessun caso e per alcun motivo anteporre il proprio interesse alla salvaguardia dell'ambiente, in quanto bene tutelato dalle norme vigenti e di primario interesse per la collettività; anzi, proprio in virtù di alcune delle particolari tipologie che ne costituiscono l'attività, essa contribuisce direttamente, nel proprio ambito ed entro i limiti della propria competenza, al miglioramento delle condizioni ambientali in quanto queste possano essere da detta attività influenzate.

Correttezza

I destinatari del Codice Etico devono comportarsi secondo il principio di correttezza, evitando da un lato di trarre, o di far trarre alla Società, indebito vantaggio nella propria attività svolta per conto della Società o in relazione con essa, dall'altro di porre in situazioni di svantaggio o difficoltà i terzi che accedano alle aree di sua pertinenza.

Imparzialità

Tutti i comportamenti dei destinatari devono essere ispirati al criterio dell'imparzialità, indipendentemente dai soggetti cui tali comportamenti sono rivolti.

Pertanto, non è ammessa nei confronti di alcun soggetto nessuna forma di discriminazione comunque motivata (a titolo esemplificativo in base a nazionalità, sesso, appartenenza etnica o religiosa, opinioni politiche, condizioni di salute, status sociale o economico).

I visitatori portatori di handicap, o che comunque presentino difficoltà motorie o tali da limitarne la mobilità, devono essere preventivamente avvertiti e, ove possibile, agevolati.

Onestà - Integrità - Trasparenza

Fermo restando che detti principi devono essere applicati ad ogni comportamento da parte dei destinatari, con particolare riferimento all'attività di Parchi Val di Cornia Spa ciò comporta chiarezza ed univocità delle clausole contrattuali, completezza nella gestione delle informazioni, documentazione e tracciabilità delle operazioni aziendali e del relativo processo decisionale, autorizzativo e di controllo, che deve rispettare pienamente le procedure, la distribuzione dei compiti ed il sistema di deleghe.

Tali criteri devono altresì essere particolarmente tenuti presenti nell'elaborazione delle scritture contabili, nella formazione del bilancio, nei pagamenti a prescindere dal relativo importo.

Un particolare cenno in tal senso deve essere rivolto alle attività di rendicontazione, in particolare relativamente a quelle attività effettuate mediante contributi pubblici (regionali, nazionali o europei).

A tale proposito, ogni destinatario del presente Codice è in particolare tenuto ad osservare, nel proprio ambito di competenza e di conoscenza, le norme in materia di riciclaggio e autoriciclaggio ed a segnalare immediatamente all'Organismo di Vigilanza ogni infrazione alle stesse del quale venga a conoscenza.

Qualità ed efficienza

Si tratta di principi che devono ispirare l'attività in ogni settore aziendale.

Il relativo contenuto etico consiste, per quanto riguarda la qualità, nel fornire prestazioni e prodotti in linea con gli impegni contrattuali e con le norme nazionali ed internazionali applicabili, evitando ogni forma di alterazione delle prestazioni rispetto agli standard aziendali definiti, che costituiscono la legittima aspettativa sia dei clienti (visitatori ecc.) che dei Soci; per quanto riguarda l'efficienza, nel rispettare, insieme ai livelli qualitativi di cui sopra, gli standard di costi definiti dalla Società, evitando sprechi ed avendo riguardo alla piena tutela dei beni e del patrimonio aziendale.

Interesse pubblico ed interessi collettivi

Parchi Val di Cornia Spa è impegnata a rispettare gli interessi della collettività sia in quanto tutelati dalle norme vigenti, sia in quanto universalmente riconosciuti nella comunità di riferimento: ciò nei confronti di tutti i soggetti che vengono a contatto della Società in funzione della sua attività - la quale non deve pertanto essere svolta in contrasto con detti interessi -, e con particolare riferimento sia verso i soci, sia

verso le istituzioni in quanto portatrici di interessi pubblici qualificati, sia verso i cittadini in quanto titolari, singolarmente ed in quanto collettività, di interessi di carattere generale.

- Rapporti con istituzioni pubbliche

La composizione societaria di Parchi Val di Cornia Spa ed i suoi rapporti di carattere finanziario con enti ed istituzioni pubbliche costituiscono elementi tali da rafforzare la sensibilità della Società nell'improntare i rapporti con le istituzioni, a tutti i livelli, al massimo senso di correttezza e trasparenza, nel pieno e totale rispetto del loro ruolo istituzionale e degli interessi di cui esse sono espressione.

- Rapporti con le organizzazioni sindacali

Parchi Val di Cornia Spa intrattiene con le organizzazioni sindacali dei lavoratori rapporti improntati alla massima correttezza, nel rispetto dei rispettivi ruoli istituzionali e degli interessi reciprocamente rappresentati, e con l'applicazione delle norme di legge e di contratto e degli accordi aziendali che regolano detti rapporti.

Parchi Val di Cornia spa mantiene comportamenti uniformi nei confronti di tutte le Organizzazioni Sindacali che rappresentano suoi interlocutori istituzionali, evitando ogni forma di privilegio o di discriminazione nei confronti di una o più di esse, indipendentemente dalla categoria rappresentata, dal numero di iscritti e da ogni altro tratto distintivo.

La Società non eroga contributi né finanziamenti, sotto nessuna forma diretta o indiretta nei confronti di Organizzazioni sindacali né di qualsivoglia altra associazione di categoria, fatti salvi i contributi dovuti, in base ai rapporti associativi, all'associazione datoriale alla quale eventualmente dovesse aderire.

- Rapporti con partiti politici ed associazioni assimilabili

Parchi Val di Cornia SpA si astiene dall'erogare contributi o finanziamenti, in forma né diretta né indiretta, a favore di partiti o di formazioni politiche o comunque di associazioni che svolgano attività di carattere politico, né a favore dei relativi esponenti o appartenenti, né in occasione delle relative manifestazioni.

Lealtà

I comportamenti della Società e di chiunque agisca per conto di essa devono essere costantemente ispirati a principi di lealtà.

In particolare, tale valore ispirerà i comportamenti della Società e di chiunque agisca per conto di essa nei rapporti di carattere commerciale e finanziario, essendo la Società consapevole dell'interesse pubblico rappresentato dal suo oggetto sociale.

Non è pertanto ammesso nessun comportamento che deroghi al principio della lealtà nei processi di acquisizione o di assegnazione di beni e servizi, siano essi mediante partecipazione a gare, affidamento diretto, trattativa privata o in base a qualunque altra forma.

Spirito di servizio

Il conseguimento dell'oggetto sociale, nel rispetto delle norme che lo regolano ivi comprese quelle contenute nel presente Modello, rappresenta un valore di riferimento per tutti i soggetti, interni o esterni alla Società, che operano per conto o nell'interesse della Società, i quali devono perciò adoperarsi in tal senso, sempre nella piena osservanza di leggi e regolamenti e delle regole poste dal presente Modello e dal Codice Etico.

Tutela della personalità individuale

La dignità e il valore della persona in quanto tale, indipendentemente dal rapporto intercorrente con la Società, sono principi irrinunciabili ai quali la condotta di ogni soggetto destinatario del Modello e del Codice Etico deve costantemente uniformarsi.

Ciò vale con riferimento ad ogni aspetto, a cominciare dalla salute e dall'integrità fisica, agli aspetti psicologici ed a quelli di carattere morale. In particolare, si deve evitare ogni azione che comporti il rischio di commissione dei reati presupposto di cui all'art. 25-quater del decreto (Delitti contro la personalità individuale). A tale proposito, si rammentano anche le prescrizioni di cui alla sezione "Delitti informatici e trattamento illecito di dati" (art. 24-bis).

Sono vietati tutti quei comportamenti che possono essere lesivi della personalità individuale che si traducano in pornografia, pedopornografia, ricerca ed esibizione di materiale pornografico e comportamenti simili.

Il rispetto per la dignità della persona si estrinseca altresì nel praticare trattamenti conformi alla legge ed alle norme contrattuali, nonché nel valorizzare le attitudini dei collaboratori.

Tutto quanto sopra è riferibile sia ai componenti della Società che ai suoi interlocutori a vario titolo, e pertanto anche ai visitatori dei siti di sua competenza.

Uguaglianza e parità tra tutti gli esseri umani

La Società, i componenti degli organi di amministrazione e di controllo, i suoi dipendenti ed i suoi collaboratori assumono e riconoscono come valori fondamentali l'uguaglianza e la parità tra tutti gli esseri umani, senza distinzione di sesso, etnia, condizioni sociali ed economiche, credo politico o religioso.

Ogni loro atto, azione e comportamento sono ispirati a detti valori.

Parimenti, essi esigono dai soggetti con i quali interloquiscono a motivo del loro ufficio pari rispetto di detti valori, evitando ogni forma di rapporto commerciale, economico ed istituzionale che agli stessi non sia ispirato o con essi sia in contrasto.

Parte 2^

Norme di comportamento

Le norme di comportamento sotto elencate devono essere adottate da parte di tutti i destinatari del Modello e del Codice Etico, in quanto conseguenti ai principi generali enunciati nella prima parte, che ispirano l'attività della Società e che la stessa si impegna a rispettare ed a far rispettare in tutte le sue componenti.

Tutti i destinatari sono pertanto tenuti, senza eccezione, a porre in essere condotte coerenti con i suddetti principi generali, astenendosi da ogni comportamento, azione o omissione in contrasto con essi.

Norme da adottarsi in generale nella gestione aziendale

- Rispetto delle leggi, dei regolamenti (legalità e compliance) e della contrattazione collettiva
- Correttezza
- Trasparenza
- Imparzialità
- Onestà, integrità
- Qualità, efficienza
- Interesse pubblico ed interessi collettivi
- Rapporti con istituzioni pubbliche
- Tutela della sicurezza e della salute sui luoghi di lavoro
- Situazioni di contagio, epidemia, pandemia
- Salvaguardia dell'ambiente
- Rapporti con le organizzazioni sindacali
- Rapporti con partiti politici ed associazioni assimilabili
- Lealtà
- Riservatezza
- Diligenza e spirito di servizio
- Dignità e valore della persona
- Violenza
- Fumo, sostanze stupefacenti, sostanze alcoliche, gioco d'azzardo e scommesse
- Doni e regali
- Rapporti con i fornitori e con i collaboratori esterni
- Rapporti con i soci
- Rapporti con gli utenti
- Registrazioni contabili
- Dichiarazioni ai fini fiscali
- Pagamenti e incassi
- Rispetto delle norme in materia doganale
- Peculato
- Controlli
- Tutele in materia di whistleblowing - Art. 6 D. Lgs. 231/2001
- Razzismo e xenofobia

Rispetto delle leggi, dei regolamenti (legalità e compliance) e della contrattazione collettiva

Tutti i destinatari del presente Codice Etico - componenti degli organi sociali, dipendenti, collaboratori e terzi che intrattengano rapporti con la Società - sono tenuti a rispettare le leggi, i regolamenti, le norme di fonte sia nazionale che europea, ed in generale tutte le disposizioni emanate da fonti normative la cui produzione rivesta efficacia sia sul territorio nazionale sia presso istituzioni estere con le quali eventualmente si intrattengano rapporti per conto della Società o in relazione alla stessa.

Nei confronti dei dipendenti, per parte sua la Società assicura il rispetto delle norme vigenti quanto ai trattamenti economico-normativi ed agli obblighi assicurativi e contributivi, evitando di approfittare delle eventuali situazioni di svantaggio sociale in cui gli stessi vengano a trovarsi.

Correttezza

Il Vertice ed i componenti degli Organi Sociali applicano tale principio in tutti i loro atti sia deliberativi che di controllo; particolare attenzione in tal senso è posta nella redazione del bilancio annuale e nelle situazioni periodiche infra-annuali, nonché nelle situazioni previsionali, in cui il principio della correttezza deve accompagnarsi al principio della *trasparenza*, in modo che tali situazioni siano redatte non solo nel rispetto della normativa vigente, ma chiaramente ispirate a detti criteri.

Altrettanto si dica per quanto riguarda le azioni di rendicontazione in generale, ed in particolare quelle relative ad attività per le quali siano stati percepiti finanziamenti pubblici, da enti nazionali o dall'UE.

I soggetti collocati nella struttura organizzativa in posizioni di coordinamento e di controllo operano con la massima correttezza nei confronti dei dipendenti e collaboratori, con la consapevolezza che i poteri discendenti dalla loro posizione gerarchica sono loro conferiti esclusivamente ai fini del buon andamento dell'attività aziendale, nel rispetto di leggi e contratti, con esclusione di ogni atteggiamento di prevaricazione o discriminazione.

Dal canto loro, i dipendenti si comportano con la massima correttezza nei confronti dei livelli gerarchici sovraordinati, consapevoli della propria dignità e dei propri diritti e nel rispetto dei ruoli previsti dall'organizzazione aziendale, delle norme che regolano il rapporto di lavoro e della dignità personale dell'interlocutore.

Sul piano dei rapporti interni, si fa altresì espresso rinvio a quanto stabilito dal Regolamento per la gestione del personale dipendente, che la Società applica e le cui prescrizioni devono essere ritenute cogenti anche sotto il profilo etico, oltre che sotto il profilo disciplinare (in proposito, si veda il richiamo effettuato nel Sistema Disciplinare del presente Modello).

I collaboratori ed i terzi che operano per conto della Società o intrattengono rapporti con essa sono tenuti al rispetto dei ruoli stabiliti dall'organizzazione aziendale, che vengono loro rappresentati per quanto di necessità, ad evitare azioni suscettibili di creare conflitto tra settori aziendali, a trattare correttamente le

informazioni ricevute o da fornire nell'ambito del rapporto intrattenuto con la Società, contenendole nell'ambito strettamente necessario all'espletamento di tali rapporti.

Trasparenza

Oltre a quanto richiamato al punto precedente, la Società considera primaria l'applicazione del principio della trasparenza nei pagamenti effettuati verso fornitori e collaboratori, e ricevuti dai clienti: tali pagamenti pertanto dovranno avvenire di regola, ogni qual volta ciò sia possibile, mediante mezzi tracciabili, e comunque secondo le modalità previste dalla legge.

Tutti i flussi di danaro, attivi e passivi, devono possedere il requisito della tracciabilità in relazione all'importo, ai tempi, ai soggetti ed alla causa.

A tale norma di comportamento devono uniformarsi sia le clausole contrattuali nei rapporti con i terzi, sia le direttive e le procedure interne.

Imparzialità

Il Vertice e gli organi sociali si comportano con la massima imparzialità rispetto a soggetti esterni in fase di assegnazione di beni e servizi rientranti nei loro poteri sia decisionali che di controllo; nell'assumere le decisioni in merito si basano esclusivamente su parametri oggettivi di carattere professionale ed economico.

Lo stesso dicasi per i soggetti collocati, nell'ambito dell'organizzazione aziendale, in posizioni che consentano loro di assumere decisioni, sulla base del sistema di poteri e deleghe.

Detti livelli decisionali, inoltre, applicano la massima imparzialità nei confronti dei dipendenti, in relazione a percorsi professionali, ad eventuali promozioni o miglioramenti di carattere economico, a meccanismi premiali, all'assegnazione a mansioni o postazioni di lavoro.

In proposito, le loro decisioni e azioni saranno basate esclusivamente su valutazioni oggettive di carattere professionale e comunque connesse alle attività lavorative; sono pertanto severamente vietate valutazioni, azioni e decisioni basate su favoritismi, discriminazioni, simpatie o antipatie personali.

Pari atteggiamento di imparzialità è tenuto anche nei confronti dei collaboratori esterni, che devono essere valutati esclusivamente sulla base di criteri oggettivi legati ai contenuti tecnici ed economici della prestazione; anche verso questi soggetti, pertanto, è vietata qualsiasi valutazione di carattere soggettivo basata su simpatie o antipatie di carattere personale e tanto meno su motivazioni di interesse personale.

Onestà, integrità

Questi principi, anzitutto, sono intimamente connessi a quelli di *correttezza* e *trasparenza*, anzitutto negli atti deliberativi e di controllo degli Organi sociali in materia di bilancio e di rappresentazione delle situazioni contabili, economiche e finanziarie della Società.

Devono altresì contraddistinguere tutte le attività di carattere commerciale e finanziario, anzitutto verso i soci, ed inoltre verso i clienti e verso i fornitori, con particolare riferimento alle procedure di acquisizione o di assegnazione di attività, beni o servizi, nonché tutte le attività di carattere finanziario, amministrativo e contabile; ciò si estende anche alla rappresentazione delle situazioni contabili, alle attività di rendicontazione, all'effettuazione ed alla ricezione di pagamenti.

Ogni dipendente o collaboratore che maneggi denaro nell'ambito della propria attività lavorativa, rende conto integralmente delle somme maneggiate o trattate, operando sempre (fermo restando il rispetto di leggi e procedure interne) nell'interesse della Società e mai nell'interesse personale proprio o di altri soggetti.

Parimenti, i soggetti che occupino posizioni di controllo, si accertano che i flussi di denaro avvengano in maniera trasparente, tracciabile e a fronte di cause lecite.

Qualità, efficienza

La Società si propone di fornire, nelle proprie prestazioni, la qualità assicurata nei documenti contrattuali e nelle proprie comunicazioni pubblicitarie, attesi comunque i criteri di efficienza tali da garantire l'economicità della gestione aziendale.

Tali criteri devono essere tenuti presenti dagli organi deliberanti, dai competenti livelli gerarchici e dagli organi e dalle strutture di controllo, le quali in particolare sono tenute a monitorare l'equilibrio tra qualità ed efficienza, in modo da poter intervenire per corregger, ove necessario, l'andamento di attività che si discostino significativamente dall'applicazione dei criteri suindicati.

Tutti i dipendenti, tutti i collaboratori e tutti i fornitori sono quindi tenuti al rispetto delle procedure e delle prassi aziendali coerenti con le norme qui richiamate.

Interesse pubblico ed interessi collettivi

Stante l'oggetto sociale della Società, i componenti degli organi sociali, i dipendenti ed i collaboratori hanno la consapevolezza del fatto che tutte le attività svolte per conto di Parchi Val di Cornia SpA trovano un riferimento specifico nell'interesse della collettività, il quale non deve mai essere sacrificato, sempre nel contemperamento con i principi di efficienza ed economicità, ad interessi personali né interessi specifici della Società.

Rapporti con istituzioni pubbliche

Sempre avuto riguardo all'oggetto sociale della Società, i rapporti con le istituzioni pubbliche ad ogni livello (locale, regionale, nazionale, europeo) devono essere sempre ispirati ai principi di correttezza, trasparenza, onestà, integrità.

Nessun soggetto che operi a qualsiasi livello ed a qualsivoglia titolo in nome o per conto della Società dovrà cercare di influenzare le decisioni delle istituzioni pubbliche con cui viene a contatto mediante dazioni di danaro, in natura o altra utilità nei confronti di pubblici ufficiali, incaricati di pubblico servizio o intermediari.

A nessun componente o dipendente della Società è consentito di corrispondere ad esponenti o componenti di istituzioni pubbliche (né a ricevere dagli stessi) doni o dazioni in danaro, in natura o sotto qualsivoglia altra forma, né utilità di alcun tipo.

Possono costituire eccezione soltanto gli eventuali doni tradizionalmente connessi a particolari ricorrenze o festività, espressamente previsti nel presente Codice Etico ed in apposito protocollo inserito nella parte speciale del Modello.

E' fondamentale che i contatti con soggetti esponenti o appartenenti alla Pubblica Amministrazione siano intrattenuti solo da chi sia a ciò autorizzato nell'ambito dell'organizzazione aziendale, in base alle mansioni stabilite dalla struttura aziendale o previa specifica delega o procura; qualora detti contatti dovessero andare al di là dei compiti previsti o delle deleghe conferite, se ne darà preventiva informazione - ove possibile - al Vertice della Società, direttamente o per il tramite del Superiore diretto.

In ogni caso, si relazionerà successivamente per iscritto, dando conto in modalità tracciabile delle motivazioni, delle circostanze e degli esiti dell'incontro.

Dei contatti intrattenuti direttamente dal Vertice e dagli amministratori, che non rientrino nell'ordinaria amministrazione, con esponenti della Pubblica Amministrazione (in senso lato) sarà data informazione ai soci, in occasione dell'Assemblea.

Tutela della sicurezza e della salute sui luoghi di lavoro

La sicurezza e la salute dei lavoratori che operino per conto della società, siano essi dipendenti/collaboratori propri o di soggetti terzi, sono considerati beni primari da parte della Società e di chiunque agisca per suo conto.

Lo stesso vale nei confronti di chiunque abbia accesso a qualunque titolo ai luoghi di pertinenza della Società.

Il rispetto delle norme in materia di sicurezza è inderogabile, ed il loro mancato rispetto costituisce causa aggravante ai sensi del Sistema Disciplinare (v.).

Ne consegue che tutti i dipendenti e amministratori dell'azienda sono tenuti a porre in essere comportamenti rispettosi della sicurezza altrui e propria, ed a segnalare tempestivamente ogni situazione che possa comportare pericolo per la sicurezza e la salute sui luoghi di lavoro e di pertinenza della Società.

I preposti, i superiori e tutti coloro che abbiano poteri decisionali e/o compiti operativi devono intervenire tempestivamente per prevenire e rimuovere situazioni di pericolo.

Ciò vale anche per i collaboratori e per tutti i soggetti terzi che a qualunque titolo si trovino nei locali e nelle aree di pertinenza della società.

Gli ambienti e le aree di lavoro, nonché tutti i siti di pertinenza della Società, devono essere idonei a garantire la sicurezza dei lavoratori e dei terzi che vi abbiano accesso.

Situazioni di contagio, epidemia, pandemia

La società presta la massima attenzione all'eventuale quanto denegata ipotesi in cui si presentino situazioni di contagio, epidemia o pandemia; allo scopo si dota di procedure e normative standard atte a garantire un accettabile livello di sicurezza, da eventualmente implementare in funzione della gravità della situazione che dovesse presentarsi.

In detto processo intervengono, ai fini della predisposizione, dell'attuazione e del controllo, secondo competenza, le figure preposte sulla base delle norme vigenti, con particolare riferimento al D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 (TUSL, testo unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro) e, più in generale all'art. 2082 c.c.

Salvaguardia dell'ambiente

Tutti gli operatori, sia dipendenti che collaboratori, sono tenuti ad operare nel rispetto dell'ambiente; non solo gli operatori devono pertanto impiegare la diligenza richiesta dall'applicazione dei principi di *qualità* ed *efficienza*, ma devono costantemente avere presenti le conseguenze dello stato dei luoghi, delle dotazioni e delle attrezzature sulle *condizioni ambientali* oltre che sulla *sicurezza* degli utenti e dei cittadini.

In particolare, gli operatori devono avere particolare riguardo a quelle situazioni ed a quei luoghi di particolare interesse ambientale, storico, archeologico, non solo astenendosi da azioni che possano recarvi detrimento, ma anche controllandone il rispetto ds parte dei visitatori.

Rapporti con le organizzazioni sindacali

Tali rapporti, per conto della Società, sono intrattenuti esclusivamente dalle strutture a ciò deputate in base all'organizzazione aziendale.

(Naturalmente, è fatta salva la possibilità di ogni dipendente di intrattenere rapporti con le organizzazioni sindacali in quanto lavoratore, per la tutela dei propri diritti e per il normale svolgimento delle attività e della rappresentanza sindacale garantito dalle norme di legge e di contratto vigenti ed applicabili).

Anche di essi - a meno che non rientrino nei rapporti correnti e quotidiani che non comportino particolari decisioni o non riguardino specifici rilevanti argomenti - si dà conto in maniera formale, mediante appositi verbali o note interne; ove siano intrattenuti da componenti dell'organo amministrativo, in base alla rilevanza dell'argomento trattato, ne viene fornita informazione ai Soci.

Nessun componente o dipendente della Società è autorizzato a corrispondere ad esponenti o componenti delle organizzazioni sindacali o delle rappresentanze sindacali aziendali (né a ricevere dagli stessi) utilità, doni o dazioni in danaro, in natura o sotto qualsivoglia altra forma.

Anche in questo caso, possono costituire eccezione esclusivamente gli eventuali doni tradizionalmente connessi a particolari ricorrenze o festività, secondo quanto previsto nel presente Codice Etico e nello specifico protocollo contenuto nella parte speciale del Modello.

Rapporti con partiti politici ed associazioni assimilabili

Ferma restando la libertà di opinione e di manifestazione di idee politiche, tutti i destinatari del presente Codice Etico si astengono dal porre in essere atti o comportamenti che possano comunque mettere in relazione la Società con partiti e formazioni di carattere politico, o che impegnino in qualche modo la Società nei confronti di tali soggetti.

Ciò assume particolare rilevanza in quanto i Comuni soci possono ben rispondere ad istanze politiche diverse tra loro; istanze alle quali la Società deve essere estranea.

Non sono ammessi nei confronti dei soggetti in epigrafe finanziamenti, sovvenzioni o comunque atti e comportamenti che possano costituire favoritismi o agevolazioni né nei loro confronti né nei confronti di loro esponenti o appartenenti.

Lealtà

Tutti i componenti della Società ed i collaboratori esterni devono comportarsi con lealtà nei confronti dei colleghi, dei superiori e dei collaboratori, evitando ogni tipo di azione a qualunque titolo lesiva dei loro diritti ed interessi legittimi.

I suddetti soggetti non devono intrattenere rapporti professionali in proprio con fornitori, clienti ed altri soggetti che abbiano rapporti di carattere commerciale, economico o finanziario con la Società; qualora tale evenienza dovesse verificarsi, essi sono tenuti ad informarne immediatamente la Società. Se tale informazione avviene tramite il superiore gerarchico o attraverso la struttura preposta alla gestione del personale, costoro devono, a loro volta, informarne il Vertice.

I componenti degli organi sociali, i dipendenti, i collaboratori devono immediatamente informare la Società nel caso vengano a trovarsi in situazioni di conflitto di interessi o di incompatibilità astenendosi, nel frattempo, dal compiere atti che di detto conflitto possano essere espressione.

Il soggetto che versi nella situazione di conflitto di interessi o di incompatibilità, e comunque la Società, o il soggetto che ne abbia notizia, provvederà inoltre ad informare della situazione l'Organismo di Vigilanza.

Tutti i destinatari del Codice Etico sono tenuti a collaborare con la massima disponibilità e nel rispetto della più assoluta lealtà, assicurando la completezza e la veridicità delle informazioni fornite, a verifiche, ispezioni e indagini condotte e disposte dalle competenti autorità di vigilanza o dall'autorità giudiziaria.

Riservatezza

I componenti degli organi sociali tratteranno con il dovuto riserbo le informazioni e notizie riservate delle quali vengano a conoscenza in ragione del loro ufficio, nel rispetto delle norme di legge vigenti e delle regole dettate dal presente Codice Etico.

Parimenti, dipendenti e collaboratori devono astenersi dall'utilizzo e dalla divulgazione di informazioni riservate di cui siano venuti a conoscenza in occasione della loro attività e in funzione della loro posizione nell'ambito della Società o del loro rapporto con la stessa.

Le strutture preposte alla gestione del personale e in generale al trattamento di dati personali gestiscono le relative informazioni nel rispetto della normativa vigente e delle regole stabilite dal presente Codice Etico, evitandone la divulgazione nonché l'utilizzo se non per l'espletamento dei compiti direttamente connessi al loro ufficio.

Pari comportamento sotto il profilo della *riservatezza* (come pure della veridicità dei dati) è richiesto a tutti coloro che hanno accesso al sistema informatico della Società; detti soggetti sono altresì tenuti a segnalare sia l'eventuale utilizzo improprio del sistema, ove ne vengano a conoscenza, sia eventuali carenze riscontrate, con particolare riferimento ai meccanismi di sicurezza.

Si richiamano infine le tutele in termini di riservatezza dovute verso coloro che segnalino illeciti o infrazioni al Modello (*whistleblowing*), come previsto dall'art. 6 del decreto (v. *infra* nel paragrafo dedicato all'argomento specifico).

Diligenza e spirito di servizio

I componenti degli organi sociali ed il Vertice operano con l'impegno, la continuità e l'assiduità, naturalmente richiesti dal ruolo ricoperto.

I dipendenti ed i collaboratori svolgono le proprie attività nel rispetto dei doveri posti a loro carico dalle norme contrattuali e dalle altre fonti che ne regolano il rapporto; essi si astengono pertanto da azioni od omissioni che siano in contrasto con dette norme e con i principi e le norme di comportamento previsti dal presente Codice Etico, con riguardo alla natura ed alla qualità della prestazione fornita, alla diligenza, alla presenza ed assiduità nello svolgimento delle proprie attività.

Detti soggetti prestano inoltre la dovuta cura e diligenza nella gestione dei beni aziendali che siano loro affidati o che ricadano nel loro ambito di competenza o di responsabilità, nel comune interesse della tutela e salvaguardia dell'integrità del patrimonio aziendale.

Dignità e valore della persona

Tali fondamentali valori si traducono, nei rapporti aziendali, nelle seguenti norme comportamentali:

- prestare particolare attenzione agli aspetti relativi alla sicurezza sul lavoro, all'idoneità dell'ambiente di lavoro e più in generale agli ambienti esterni in cui si estrinseca l'attività della Società, al fine della sicurezza e della salute sia dei lavoratori che dei visitatori, rispettando le norme vigenti in materia, con particolare riferimento sia alla legislazione codicistica (v. art. 2082 c.c.) che alla legislazione specifica (in particolare D. Lgs. 81/2008, 106/2009 e s. m. e i.);
- prestare la massima attenzione al rispetto ed alla tutela dell'integrità fisica dei lavoratori, dei collaboratori e dei clienti/visitatori, evitando e prevenendo qualsiasi comportamento potenzialmente lesivo della stessa;
- tutelare la sfera morale di ogni soggetto, evitando e prevenendo ogni comportamento che, direttamente o indirettamente, sia correlabile con condotte lesive della stessa quali pornografia, pedopornografia e simili, anche attraverso l'accesso, espressamente vietato, a siti internet che abbiano detti contenuti;
- tutelare la libertà personale sotto tutti gli aspetti: libertà di movimento e di circolazione, di pensiero, di opinione, di espressione nel rispetto delle norme di legge e delle regole contrattuali applicabili ai rapporti di cui è parte la Società;

- astenersi da qualsiasi forma di discriminazione basata su differenza di genere, etnia, credo politico o religioso, affiliazione sindacale, condizione sociale, condizione fisica;
- avere pieno rispetto della dignità personale e professionale di tutti i soggetti che operano per conto della Società o intrattengono comunque rapporti con essa;
- astenersi da favoritismi o discriminazioni nei confronti dei soggetti di cui al punto precedente;
- promuovere e favorire la valorizzazione delle risorse umane nell'ambito della Società;
- prestare costante attenzione, da parte della Società, all'aggiornamento professionale delle risorse umane ed ai percorsi di sviluppo professionale e retributivo, che devono essere basati su criteri di carattere oggettivo;
- rispettare, sia da parte della Società che dei dipendenti, come pure da parte di partners, collaboratori e fornitori, le norme derivanti dalla legge, dalla contrattazione collettiva e dalle altre fonti che regolano il rapporto di lavoro con i dipendenti, a partire dall'assunzione e durante tutto il rapporto di lavoro, fino alla risoluzione dello stesso; in proposito, devono anche essere tenute presenti le norme in materia di impiego di lavoratori provenienti da paesi terzi, rilevanti tra l'altro anche ai fini del contrasto alla criminalità organizzata;
- si riconosce anzitutto il valore della vita umana come principio prioritario in ogni scala di valori. Da ciò consegue, tra l'altro, la condanna e il rifiuto di ogni forma di terrorismo; pertanto, sia la Società che tutti i soggetti che operino, a qualsivoglia titolo, per suo conto o nel suo interesse devono assolutamente astenersi da ogni rapporto con soggetti in qualsiasi modo, direttamente o indirettamente, coinvolti in attività o in episodi di carattere terroristico. Rientra altresì nel rispetto dei principi di dignità e valore della persona il dovere di astenersi da ogni rapporto con chiunque risulti, direttamente o indirettamente, coinvolto in attività connesse con il traffico di stupefacenti.

Violenza

Non sono ammesse, nell'ambito dell'attività lavorativa, azioni a contenuto violento, sul piano fisico, verbale e morale, idonee, anche solo potenzialmente, a ledere l'integrità psico-fisica o la sfera personale o patrimoniale di colleghi, superiori, collaboratori o di altri soggetti, appartenenti o meno alla Società.

E' vietata l'introduzione nei luoghi in cui si svolge l'attività lavorativa, interni o esterni ai locali di pertinenza della Società, di armi di qualunque genere, proprie o improprie; a maggior ragione ne è vietato l'uso.

Fanno eccezione solo i soggetti a ciò espressamente autorizzati in funzione delle mansioni loro affidate.

Fumo, sostanze stupefacenti, sostanze alcoliche, gioco d'azzardo e scommesse

E' vietato fumare nei locali chiusi di lavoro, in conformità alle vigenti norme di legge.

Tale divieto è simmetrico al diritto di ciascuno di non essere sottoposto a fumo passivo, in osservanza del principio generale di tutela della salute.

E' vietata l'introduzione nei luoghi di lavoro, ed a maggior ragione ne è vietato l'uso, di sostanze stupefacenti.

E' altresì vietato l'abuso di sostanze alcoliche, considerando per abuso il superamento dei limiti previsti dalle vigenti norme di legge con particolare, anche se non esclusivo, riferimento alla conduzione di mezzi di trasporto; è consentito il normale consumo di bevande alcoliche (vino, birra) durante i pasti, purché i valori di tasso alcoolemico rimangano sempre all'interno dei limiti di legge.

L'inosservanza delle prescrizioni e dei divieti di cui sopra costituisce infrazione grave ai sensi del Sistema Disciplinare; ulteriore aggravante è costituita qualora a seguito o a causa dell'uso di stupefacenti o dell'abuso di alcoolici si verificano infortuni o incidenti.

Sono inoltre vietati tutti i comportamenti, posti in essere sul luogo di lavoro o comunque nell'ambito dell'attività lavorativa ma estranei alla stessa; in particolare, sono vietati quei comportamenti, posti in essere anche mediante l'utilizzo dei sistemi o strumenti informatici, suscettibili di integrare i reati in materia di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati, ai sensi dell'art. 25-quaterdecies del decreto.

Doni e regali

In linea generale, tutti i destinatari del Codice Etico devono astenersi dall'effettuare e dall'accettare doni e regali di qualsiasi natura e sotto qualsiasi forma, comunque correlati all'attività svolta per conto della Società.

Possono costituire eccezione solo regali di modico valore (prendendo allo scopo come riferimento doni di un valore fino ad € 100,00), corrisposti o ricevuti secondo gli usi correnti, come ad esempio in occasione di festività o ricorrenze, solo in presenza delle seguenti condizioni:

- Doni effettuati

- nessun componente della Società può corrispondere di propria iniziativa doni a terzi, neanche nelle occasioni di cui al periodo che precedente;
- solo limitatamente a tali occasioni, la proposta di effettuazione del dono deve essere formulata per iscritto e consegnata al Vertice aziendale;
- il Vertice aziendale, nell'ambito dei suoi poteri, valuta e decide in ordine alle proposte, integrandole con le proprie decisioni in proposito, sempre attenendosi comunque ai criteri stabiliti dal presente Codice Etico; l'eventuale dono non deve comunque poter essere in alcun modo qualificato come dazione a fronte di prestazioni ricevute o auspiccate, né tanto meno come comportamento a rischio

reato ex. D. Lgs. 231/2001 (ad esempio corruzione verso la pubblica amministrazione o corruzione tra privati);

- il Vertice aziendale, effettuate le valutazioni di cui sopra, può autorizzare la corresponsione dei doni, demandando le relative incombenze di acquisto e recapito alle strutture preposte;
- queste ultime registrano e mettono agli atti l'elenco dei doni (con l'indicazione del relativo importo) e dei destinatari.

- Doni ricevuti

- Tutti i componenti della Società che dovessero ricevere doni al di fuori delle ricorrenze previste dagli usi, ed a maggior ragione se di valore superiore a quello sopra indicato in € 100,00 ne informano con la massima tempestività l'Organismo di Vigilanza (nel caso dei componenti degli Organi sociali ed il Vertice) ed il Vertice e l'Organismo di Vigilanza (nel caso dei dipendenti), per le valutazioni del caso;
- Lo stesso vale nel caso di ricezione di doni in caso di ricorrenze che eccedano il modico valore come sopra quantificato, o comunque qualora sussistano elementi, in relazione alla situazione contingente, per ritenere che il dono sia riconducibile a favori ottenuti o richiesti o, a maggior ragione, a comportamenti a rischio reato ex. D. Lgs. 231/2001 (ad esempio corruzione verso la pubblica amministrazione o corruzione tra privati).

Rapporti con i fornitori e con i collaboratori esterni

Nei rapporti con i fornitori ed i collaboratori esterni, sia in fase di selezione e di affidamento che in fase di esecuzione delle prestazioni e del relativo controllo, qualsiasi soggetto che operi per conto della Società deve astenersi dal porre in essere comportamenti dettati da favoritismi o discriminazioni per conto, deve basarsi esclusivamente su parametri oggettivi di carattere tecnico ed economico, come la capacità produttiva o realizzativa, l'adeguatezza della struttura organizzativa, il rispetto alle norme in materia di rapporto di lavoro, di regolarità contributiva e di sicurezza sul lavoro, di regolarità nell'impiego di personale (in caso di personale proveniente da paesi terzi, accertandosi che sia regolarmente immigrato) ed in generale sulla sua affidabilità in termini di rispetto del presente Codice Etico e delle norme di cui al D. Lgs. 231/2001.

In ogni caso, il processo di selezione di fornitori e collaboratori e dell'affidamento di ordini e incarichi è regolato dalle procedure aziendali, che devono essere coerenti con i principi e le norme previste dal Codice Etico.

Tutti i soggetti che collaborano, in forza di rapporti contrattuali con la Società devono rispettare le clausole contrattuali sottoscritte, in termini sia di qualità che di puntualità delle prestazioni.

Ciò vale, simmetricamente, anche da parte della Società; in particolare, quando, per motivi contingenti, non possano essere rispettati i tempi e le modalità di pagamento, i pagamenti verranno comunque effettuati secondo criteri di priorità oggettivi come la scadenza dei termini o l'eventuale situazione di difficoltà del fornitore o collaboratore.

I fornitori ed i collaboratori esterni sono comunque tenuti all'osservanza, oltre che delle clausole contrattuali, dei principi e delle norme di comportamento contenute nel Codice Etico; allo scopo essi devono sottoscrivere, contestualmente all'accettazione dell'incarico o del contratto, apposita clausola di impegno al rispetto dello stesso (riportata in allegato al Modello), nella quale si prevedono, in caso di inadempienza, sanzioni che vanno fino alla risoluzione automatica del rapporto (prevista da apposita clausola risolutiva espressa), fermo restando l'eventuale risarcimento del danno.

Rapporti con i soci

I componenti degli organi sociali, il Vertice, i dipendenti ed i collaboratori, ciascuno nell'ambito delle loro responsabilità e competenze, nei confronti dei soci operano come segue:

- in generale, operano in coerenza con i principi e le norme previste dal Codice Etico;
- operano con la massima trasparenza e correttezza nelle comunicazioni sociali e nei relativi processi di elaborazione;
- pongono la dovuta diligenza nelle attività previste, e si adoperano per il rispetto degli impegni contrattuali;
- operano secondo criteri di qualità ed efficienza, anche allo scopo di salvaguardare l'immagine ed il buon nome della Società, nonché il suo patrimonio;
- si astengono da ogni comportamento a rischio reato ex D. Lgs. 231.

Rapporti con gli utenti

Tutti i soggetti che operano a qualunque titolo per conto della Società svolgono la propria attività:

- nel pieno rispetto dei diritti dell'utente;
- nel pieno rispetto delle procedure aziendali relative all'attività svolta;
- In coerenza con i criteri di trasparenza, diligenza, spirito di servizio, educazione, qualità ed efficienza, anche a tutela dell'immagine, della reputazione e del buon nome della Società;
- astenendosi dal ricevere ed effettuare dazioni, regali, omaggi, favori di qualunque tipo, ed in generale astenendosi da qualsivoglia comportamento suscettibile di porre, alcuni utenti in posizione immotivatamente favorevole o sfavorevole rispetto agli altri utenti.

Registrazioni contabili

Tutte le operazioni aventi natura economica sono registrate nel sistema di contabilità aziendale, secondo i criteri di legge ed i corretti principi contabili; esse sono corredate con la relativa documentazione contrattuale, atta ad attestarne l'inerenza all'oggetto sociale, la coerenza e congruenza rispetto alle fonti contrattuali da cui derivano, alla congruità degli importi, al rispetto del sistema di poteri e deleghe nel processo di autorizzazione.

A tali comportamenti sono tenuti anche i soggetti esterni cui siano demandate dalla Società, sulla base di appositi incarichi, attività di natura contabile ed amministrativa.

Dichiarazioni ai fini fiscali

Sono vietate le condotte e le operazioni in contrasto con le norme vigenti in materia fiscale, ed in particolare: la dichiarazione fraudolenta mediante l'emissione di fatture per operazioni inesistenti o altri artifici, l'emissione di fatture per operazioni inesistenti, la distruzione o l'occultamento di documenti contabili, la sottrazione fraudolenta al pagamento di imposta, compensazioni non dovute, in base ad es. a crediti d'imposta inesistenti o superiori a quelli effettivi. Si rammenta che detti comportamenti sono suscettibili di integrare reati presupposto ai sensi del decreto.

I superiori non possono richiedere ai propri collaboratori di compiere operazioni in contrasto con le norme fiscali vigenti, ed in particolare con i divieti di cui al paragrafo precedente.

E' parimenti fatto divieto agli utenti della prestazione di richiedere alle funzioni amministrative, e viceversa, di operare in deroga alle norme fiscali vigenti, ed in particolare ai divieti riportati nel primo paragrafo.

L'infrazione dei divieti sopra riportati relativi ai reati tributari, anche perché suscettibile di integrare reati presupposto, costituisce infrazione grave ai fini dell'applicazione delle sanzioni di cui al Sistema Disciplinare.

Pagamenti e incassi

Pagamenti e incassi devono essere eseguiti con mezzi di pagamento tracciabili (ed in presenza della relativa documentazione di supporto. Tutti i pagamenti devono essere autorizzati nel rispetto del sistema di poteri e deleghe. I pagamenti in contanti sono ammessi solo in via eccezionale, e comunque entro i limiti di legge.

Rispetto delle norme in materia doganale

Nell'ambito del rispetto degli interessi dell'Unione Europea, devono essere rispettate le norme in materia di dazi doganali e diritti doganali, nel caso in cui tale evenienza si verifichi.

In tal caso, i soggetti che si trovino coinvolti in processi di import/export devono astenersi da ogni attività che contravvenga alle norme in materia, garantendone il rispetto e assicurando la corrispondenza tra documentazione e merci oggetto della stessa.

Peculato

Non devono essere intrattenuti rapporti con soggetti appartenenti alla PA dai quali possano scaturire, a carico degli stessi, reati di peculato; a maggior ragione, se da detti reati possano scaturire vantaggi per la società, nel qual caso si potrebbe essere in presenza della commissione di reati presupposto (peculato o auto riciclaggio, qualora ad es. i proventi del reato fossero reinvestiti o reimpiegati nella Società).

Controlli

Tutti i soggetti, sia appartenenti alla Società che collaboratori della stessa, preposti a svolgere attività di controllo di qualunque tipo (contabili, gestionali o altro), devono operare con continuità, attenzione, impegno e diligenza, senza alcuna eventuale benevolenza nei confronti di colleghi.

Essi sono tenuti a relazionare in modo tempestivo, puntuale, completo e soprattutto veritiero, a seconda della posizione organizzativa ricoperta, i superiori gerarchici, il Vertice e gli Organi Sociali.

Sono altresì tenuti a segnalare, con le stesse modalità, gli eventuali scostamenti rispetto a programmi, previsioni, prescrizioni e procedure che abbiano rilevato nell'ambito della loro attività di controllo.

Quanto sopra vale anche per gli addetti al sistema informatico, nel caso in cui riscontrino problemi in ordine alla veridicità, provenienza ed attendibilità dei dati.

Tutele in materia di whistleblowing - Art. 6 D. Lgs. 231/2001

Chiunque, nell'ambito della propria attività lavorativa, venga a conoscenza di illeciti o infrazioni al Modello, è tenuto a segnalarli secondo i canali all'uopo resi disponibili dalla società.

Ove la segnalazione non sia rivolta direttamente all'OdV, colui che la riceve è comunque tenuto ad inoltrarla all'OdV.

Il segnalante è tutelato in quanto ha diritto alla riservatezza prevista dal decreto (art. 6).

A tale diritto del segnalante corrisponde l'obbligo, in capo al soggetto che riceve la segnalazione, nonché a qualsiasi altro soggetto che ne venga a conoscenza, ivi compresi i responsabili del segnalante secondo la scala gerarchica prevista dall'organizzazione aziendale, di tutelare la riservatezza del segnalante.

Al soggetto che riceve la segnalazione, nonché a qualsiasi altro soggetto che ne venga a conoscenza, e comunque alla Società, è fatto divieto di adottare o far adottare provvedimenti a carattere ritorsivo, discriminatorio o comunque lesivo nei confronti del segnalante.

Il segnalante, dal canto suo, deve accertare la fondatezza dei fatti e delle circostanze oggetto della sua segnalazione, dovendo comunque sempre rispettare il principio di buona fede.

Sono severamente vietate eventuali segnalazioni palesemente e/o scientemente infondate, o inoltrate allo scopo di ledere altri soggetti, e/o di trarre vantaggio da parte del segnalante.

La mancata osservanza delle norme e dei divieti di cui al presente paragrafo costituisce grave infrazione al Modello e/o al Codice Etico, e saranno sanzionate ai sensi del Sistema Disciplinare.

Razzismo e xenofobia

I comportamenti che i destinatari del Modello pongono in essere nelle attività comunque correlate al loro rapporto con la società sono improntati al massimo rispetto per i valori di eguaglianza e parità tra tutti gli esseri umani, così come definiti nei principi generali nel presente Codice Etico.

Sono vietati atti, azioni, comportamenti a carattere discriminatorio in ragione di differenze di carattere sessuale, etnico, sociale, politico o religioso.

L'inosservanza dei suddetti divieti costituisce grave infrazione del Codice Etico, ed espone all'applicazione delle sanzioni previste dal Sistema Disciplinare.

Parte 3^

Modalità di comunicazione, informazione e monitoraggio

La Società provvede alla diffusione del presente Codice Etico mediante:

- affissione di una copia all'albo aziendale;
- consegna/disponibilità di una copia a tutti i dipendenti della Società;
- riunioni di informazione e aggiornamento con dipendenti e collaboratori;
- apposite iniziative formative nei confronti di dipendenti e collaboratori;
- consegna di una copia a fornitori e collaboratori esterni, con l'impegno all'accettazione secondo le apposite clausole contrattuali;
- consegna di una copia ai soci;
- individuazione dei soggetti, non istituzionalmente destinatari, cui sia comunque opportuno renderne noti i contenuti, e relativa consegna;
- pubblicazione sul sito internet della Società.

L'Organismo di Vigilanza verifica, secondo le modalità previste nella sezione "Statuto e disciplina dell'OdV", l'effettiva realizzazione delle azioni di informazione e formazione di cui sopra, il rispetto dei principi e delle prescrizioni contenute nel presente Codice Etico, e ne monitora l'aggiornamento.

Tutti i soggetti destinatari del Codice Etico che dovessero verificarne una violazione sono tenuti a darne immediata e completa informazione all'Organismo di Vigilanza, indirizzandola allo stesso presso la sede della Società o all'indirizzo di posta elettronica opportunamente comunicato.

Nel Sistema Disciplinare (vedi l'apposita sezione) sono riportate le sanzioni previste a carico dei soggetti che pongano in essere condotte in violazione del presente Codice Etico.