

Codice Etico

ai sensi dell'art. 2104 c.c. e art. 1456 c.c.



Sommario

1. INTRODUZIONE	4
Articolo 1 – Finalità e contenuti del Codice Etico	4
Articolo 2 – Destinatari e diffusione del Codice	4
Articolo 3 – Efficacia del Codice	4
Articolo 4 – Attuazione e aggiornamenti del Codice	5
Articolo 5 – Doveri del Codice	5
2. PRINCIPI ETICI GENERALI.....	5
Articolo 6 – Trasparenza e tracciabilità	5
Articolo 7 – Correttezza e onestà	5
Articolo 8 – Efficienza	6
Articolo 9 – Spirito di servizio	6
Articolo 10 – Valorizzazione professionale e collaborazione tra colleghi	6
Articolo 11 – Integrità e fiducia	6
Articolo 12 – Concorrenza	6
Articolo 13 – Antitrust e concorrenza sleale	7
Articolo 14 - Prevenzione della corruzione	7
Articolo 15 - Tutela della proprietà industriale ed intellettuale	7
Articolo 16 – Tutela del consumatore	7
Articolo 17 - Comportamento durante lo svolgimento del servizio	7
Articolo 18 - Rapporti con i mezzi di informazione e utilizzo dei social media.....	8
Articolo 19 – Criteri generali di condotta nei rapporti con gli <i>stakeholder</i>	8
Articolo 20 – Rapporti con i clienti	8
Articolo 21 – Rapporti con i Committenti	9
Articolo 22 – Rapporti con i Consulenti	9
Articolo 23 – Rapporti con i Fornitori	9
Articolo 24 – Riservatezza e trasparenza.....	10
Articolo 25 – Indipendenza e dovere di astensione	10
Articolo 26 - Politiche del Personale	10
Articolo 27 - Regole di condotta in materia di impiego di denaro, beni o altre utilità ricevuti da terzi	10
Articolo 28 - Doveri dell’Amministratore Unico	10
Articolo 29 - Selezione e assunzione del personale	10
Articolo 30 - Gestione del personale	10
Articolo 31 - Valorizzazione e formazione del personale	10
Articolo 32 - Sicurezza e salute	11
Articolo 33 - Obblighi dei lavoratori	11
Articolo 34 - Tutela della persona	12
Articolo 35 - Gestione delle informazioni	12
Articolo 36 - Conflitto di interessi	12
Articolo 37 - Rapporti istituzionali	12
Articolo 38 - Rapporti con i Soci	12

Articolo 39 - Informativa contabile e societaria	12
Articolo 40 - Rapporti con la Pubblica Amministrazione.....	13
Articolo 41 - Rapporti con partiti, organizzazioni e associazioni politico/sindacali.....	13
Articolo 42 - Contributi e sponsorizzazioni.....	13
Articolo 43 - L'ambiente	14
Articolo 44 - Tutela contro il lavoro minorile	14
4. MODALITÀ DI ATTUAZIONE E DI CONTROLLO DEL CODICE ETICO	14
Articolo 46 – Vigilanza e monitoraggio.	14
Articolo 23 – Rapporti con i Fornitori.....	15
Articolo 24 – Riservatezza e trasparenza.....	15
Articolo 25 – Indipendenza e dovere di astensione	15
Articolo 26 - Politiche del Personale.....	15
Articolo 27 - Regole di condotta in materia di impiego di denaro, beni o altre utilità ricevuti da terzi	15
Articolo 28 - Doveri dell'Amministratore Unico.....	15
Articolo 29 - Selezione e assunzione del personale.....	15
Articolo 30 - Gestione del personale	16
Articolo 31 - Valorizzazione e formazione del personale	16
Articolo 32 - Sicurezza e salute.....	16
Articolo 33 - Obblighi dei lavoratori ¹	16
Articolo 34 -Tutela della persona	17
Articolo 35 - Gestione delle informazioni	17
Articolo 36 - Conflitto di interessi.....	17
Articolo 37 - Rapporti istituzionali.....	17
Articolo 38 - Rapporti con il Socio.....	18
Articolo 39 - Informativa contabile e societaria	18
Articolo 40 - Rapporti con la Pubblica Amministrazione.....	18
Articolo 41 - Rapporti con partiti, organizzazioni e associazioni politico/sindacali.....	19
Articolo 42 - Contributi e sponsorizzazioni.....	19
Articolo 43 - L'ambiente	19
Articolo 44 - Tutela contro il lavoro minorile	19
5. MODALITÀ DI ATTUAZIONE E DI CONTROLLO DEL CODICE ETICO	19
Articolo 46 – Vigilanza e monitoraggio.	20

Stato	Concluso
Redatto	IROQ
Revisione	
Aggiornato	
Approvata da	Verbale riunione soci
Oggetto delle Modifiche	

CODICE ETICO

1. INTRODUZIONE

Articolo 1 – Finalità e contenuti del Codice Etico

Il Codice Etico (di seguito, anche, Codice) rappresenta uno strumento di “*deontologia aziendale*”, e come tale, disciplina i principi generali e le regole di comportamento cui viene riconosciuto un valore etico positivo, con la finalità di orientare l’agire aziendale verso comportamenti eticamente corretti.

Il Codice Etico è stato redatto sulla base delle indicazioni e dei principi forniti dalle Linee Guida di Confindustria, ultimo aggiornamento.

Il presente documento si uniforma ai principi sanciti dal Codice civile e adottati dalla Società.

IROQ S.r.l. opera nel settore dei finanziamenti, ai Privati e alle Aziende, la missione è quella di partecipare al rafforzamento del movimento economico in generale. Crediamo che attraverso linee di credito le famiglie e le imprese possano soddisfare esigenze di crescita e sviluppo. Siamo interessati ai giovani che vogliono comprare una casa e mettere su famiglia, a chi ha bisogno di un finanziamento per spese mediche oppure per cambiare la macchina che proprio non ce la fa più. Oppure semplicemente per realizzare un sogno, del resto siamo fatti anche di sogni. Il modello di sviluppo di IROQ S.r.l. si propone di partecipare ad un mercato finanziario “reale” dove il danaro ha il valore dei progetti e delle cose utili alla vita, siamo orientati alla piena osservanza delle leggi, al rispetto per tutti gli stakeholder che l’animano, le politiche di concorrenza con alle altre strutture operanti nel medesimo ambito seguono l’idea di creare un rapporto di fiducia con i nostri clienti tale per cui negli anni continuano a scegliersi ogni qualvolta si manifesta un’esigenza finanziaria. Fedele alle scelte di base, IROQ S.r.l. si fonda, dunque, sui valori della democrazia, dell’uguaglianza, dell’equità e della solidarietà e si vincola al rispetto del presente Codice di comportamento in tutti i suoi atti, interni o rivolti al mondo esterno.

In questo contesto, il presente Codice, costituisce un riferimento al quale, tutti i soggetti che contribuiscono alla realizzazione degli obiettivi di IROQ S.r.l. e, in primo luogo di chi è chiamato a gestirlo, devono uniformare la loro condotta.

La Società nei contesti in cui opera si impegna a rispettare scrupolosamente tutte le leggi, i regolamenti e le normative vigenti, a livello nazionale, europeo e internazionale.

Articolo 2 – Destinatari e diffusione del Codice

I principi e le disposizioni del Codice Etico sono vincolanti per le condotte dei Soci, dei dipendenti, dei consulenti, dei terzi e di chiunque entri in rapporti contrattuali a qualsiasi titolo, direttamente o indirettamente, in modo permanente o temporaneo, in Italia o all'estero, con la Società.

I destinatari delle norme del Codice hanno l’obbligo di adeguarsi alle prescrizioni contenute nel presente documento, e di uniformare i propri comportamenti e le proprie azioni ai principi di seguito espressi.

La Società si impegna ad avvalersi delle disposizioni contenute nel presente Codice in tutti i rapporti economici da essa instaurati, nonché a dare al medesimo la maggiore diffusione possibile.

Per le suddette ragioni, il Codice è messo a disposizione di qualunque interlocutore della Società nonché di coloro che operano per la Società.

Il presente Codice Etico viene pubblicato sul sito *internet* della Società e affisso nella bacheca aziendale al fine di renderlo fruibile da tutti.

Infine, la Società raccomanda e richiede ai principali fornitori e *partner* di uniformarsi ai principi e alle prescrizioni contenute nel presente documento.

Articolo 3 – Efficacia del Codice

Le condotte previste dal presente Codice prevedono, sotto il profilo etico, l'assolvimento agli obblighi di fedeltà e diligenza cui devono attenersi tutti i componenti del management, i dipendenti, i collaboratori, i fornitori e i *partner* commerciali che, a qualunque titolo, entrano in contatto con la Società.

Ne consegue che l'inosservanza dei comportamenti a cui la Società attribuisce esplicitamente valore etico saranno valutati ai fini della eventuale applicazione delle sanzioni.

L'osservanza delle norme e delle previsioni contenute nel Codice costituisce parte integrante ed essenziale delle obbligazioni contrattuali derivanti dai rapporti di lavoro subordinato, per i lavoratori dipendenti, e dai regolamenti contrattuali, per i collaboratori non subordinati.

La violazione delle suddette norme costituirà inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro o di collaborazione, con ogni conseguenza di legge o di contratto.

Negli atti di incarico e/o nei contratti è inserita la previsione espressa dell'applicazione del presente Codice attraverso una clausola di risoluzione o decadenza dal rapporto in caso di violazione degli obblighi derivanti dallo Stesso

Articolo 4 – Attuazione e aggiornamenti del Codice

Il Codice Etico adottato dalla Società potrà essere modificato e integrato ove ritenuto opportuno.

Articolo 5 – Doveri del Codice

Tutti i destinatari del presente Codice, nello svolgimento delle quotidiane attività, adempiano ai propri compiti assicurando il rispetto della legge e perseguiendo esclusivamente l'interesse della Società senza abusare della posizione o dei poteri di cui è titolare.

La Società rispetta altresì i principi di integrità, correttezza, buona fede e trasparenza.

La Società tutela i propri dipendenti e collaboratori garantendo condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona e condannando qualunque comportamento che possa turbare la sensibilità e la dignità della persona.

Recepisce nel presente Codice il testo del *“Regolamento per la tutela della dignità delle donne e degli uomini all'interno dell'Azienda”*, approvato di concerto con le organizzazioni sindacali il 24 ottobre 1997.

La Società non tollera discriminazioni legate all'età, al sesso, alla razza, allo stato di salute, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose, e si impegna a tutelare i lavoratori da atti di violenza psicologica, contrastando qualsivoglia atteggiamento o comportamento discriminatorio o lesivo della persona, delle sue convinzioni e delle sue preferenze.

2. PRINCIPI ETICI GENERALI

Articolo 6 – Trasparenza e tracciabilità

IROQ S.r.l. deve assicurarsi che i suoi dipendenti e collaboratori lavorino sempre nel rispetto della clientela, aderendo alle direttive che Banca d'Italia ha emanato in tema di *“Trasparenza”* delle operazioni finanziarie. La correttezza e diligenza di tutti gli operatori interni ed esterni alimenta un'immagine dell'azienda aderente alla Mission. A tal fine è assicurata l'informazione più completa e trasparente possibile riguardo alle linee guida dell'attività di Mediatore Creditizio.

Il principio di trasparenza si basa sull'autenticità, chiarezza e accessibilità dell'informazione.

La Società si impegna ad osservare tale principio fornendo a tutti gli interessati le dovute informazioni in modo chiaro ed inequivocabile, e adottando una comunicazione, verbale o scritta, di facile ed immediata comprensione.

Nella stipula dei contratti, la Società comunica in modo chiaro e comprensibile.

Articolo 7 – Correttezza e onestà

Il principio di correttezza prevede, come condizione fondamentale, il rispetto da parte di tutti coloro che operano nella Società, o comunque per la Stessa, dei diritti di ciascun soggetto coinvolto, al di là della mera osservanza della Legge e/o del Contratto di Lavoro.

IROQ S.r.l. deve assicurarsi che i suoi rappresentanti e collaboratori abbiano la consapevolezza del significato etico delle loro azioni, non persegano l'utile personale o aziendale a discapito del rispetto delle leggi vigenti e delle norme che sono prescrittive della professione del consulente finanziario. In particolare, deve evitare che vengano attribuiti vantaggi illeciti a clienti o fornitori. IROQ S.r.l. deve assicurarsi che i suoi dipendenti e collaboratori non operino in situazioni in cui siano titolari, per conto proprio o di terzi, di interessi in conflitto con quelli delle proprie controparti contrattuali.

Articolo 8 – Efficienza

Il principio dell'efficienza prevede che tutte le attività lavorative siano poste in essere con professionalità e funzionalità, secondo gli *standard* più avanzati di ciascun settore sempre nel rispetto della gestione delle risorse aziendali impiegate.

Articolo 9 – Spirito di servizio

Il principio dello spirito di servizio ha come obiettivo quello di fornire un servizio caratterizzato da efficienza, qualità e alto valore sociale alle più eque condizioni economiche e normative, senza alcuna arbitraria discriminazione.

Articolo 10 – Valorizzazione professionale e collaborazione tra colleghi

La Società tutela le risorse umane e ne promuove la crescita professionale, anche rispettando principi e norme in materia di pari opportunità, la Stessa riconosce, altresì, la centralità delle risorse umane, favorendo la collaborazione tra tutti coloro che operano nell'azienda o comunque per la stessa.

Articolo 11 – Integrità e fiducia

La Società rifiuta in ogni modo comportamenti che possano favorire o agevolare il compimento di pratiche proprie di qualsiasi cultura o religione che si pongano in contrasto con le norme di ordine pubblico riconosciute dallo Stato e che influiscano sull'integrità fisica delle persone o, comunque, considerate illecite dalle leggi vigenti.

Non sono tollerate richieste o minacce volte ad indurre le persone ad agire contro la Legge e contro il presente Codice o a adottare comportamenti lesivi delle convinzioni e preferenze morali e personali di ciascuno.

IROQ S.r.l. può avere successo solo attraverso la fiducia reciproca di tutti i soggetti che, quotidianamente conferiscono il loro apporto, anche in presenza di interessi parzialmente contrastanti. La fiducia si basa sulla condivisione della missione, sul rispetto da parte di ciascuno dei valori e delle disposizioni del presente Codice: ciascun soggetto si impegna, dunque, alla sua stretta osservanza. Il mancato rispetto delle norme di cui al presente Codice non è compatibile con l'attività svolta per lo stesso, a qualunque livello. Naturale corollario a quanto sopra è il reciproco rispetto, nell'ambito dei ruoli assegnati, che conduca ad una cooperazione tra i soggetti, caratterizzata da una complessiva urbanità dei modi e di un linguaggio che sia conforme all'atteggiamento di buona educazione che, nell'ambito della struttura e verso l'esterno, deve regnare. La fiducia favorisce apertura e dialogo, gli unici due strumenti per accedere a valori che ci permettono di vedere nell'altro un punto di riferimento nel lavoro come nella vita.

Articolo 12 – Concorrenza

L'Azienda si impegna a promuovere una leale competizione sul mercato, operando secondo principi di correttezza, lealtà e trasparenza nei confronti di tutti gli operatori concorrenti, e comunque evitando il rischio

di condotte anticoncorrenziali o comunque fraudolente nei confronti dei competitors, astenendosi da comportamenti collusivi e di abuso di posizione.

Articolo 13 – Antitrust e concorrenza sleale

La Società, in virtù dell'attività svolta, riconosce la primaria importanza del valore di libera e leale concorrenza tra i soggetti che operano sul mercato e, pertanto, stigmatizza qualsiasi comportamento che possa costituire impedimento o turbamento all'esercizio di un'impresa.

La Società rispetta le leggi sull'antitrust e sulla concorrenza, promuovendo una totale ed equa concorrenza in tutti i settori in cui opera e impegnandosi a non usare violenza o minaccia al fine di turbare o impedire l'esercizio di un'attività concorrente, a non adoperare mezzi fraudolenti finalizzati a condizionare il libero mercato e a non porre in essere alcuna condotta ingannevole o denigratoria.

Articolo 14 - Prevenzione della corruzione

La Società rispetta le leggi e le normative dirette alla prevenzione dei fenomeni corruttivi. A tal proposito ha messo a disposizione un canale per le segnalazioni di eventi di corruzione sul proprio sito istituzionale dedicando una pagina specifica al Whistleblowing.

Articolo 15 - Tutela della proprietà industriale ed intellettuale

La Società rispetta la proprietà intellettuale di terzi e la utilizza secondo le norme di legge.

La Società utilizza software di terzi soltanto nell'ambito dei diritti concessi e nel rispetto delle relative condizioni di licenza.

Articolo 16 – Tutela del consumatore

Per la Società è fondamentale che il mercato sia basato sui principi di correttezza e buone prassi, per questo è impegnata a rispettare ed osservare scrupolosamente le leggi in materia di tutela del consumatore e a porre in essere ogni adempimento normativo diretto ad assicurare la certezza e trasparenza del proprio operato.

I Destinatari del presente Codice si impegnano a non porre in essere alcuna condotta contraria alla legge o che possa arrecare danni ai consumatori.

Articolo 17 - Comportamento durante lo svolgimento del servizio

Nel rispetto delle previsioni contrattuali, qualunque funzione aziendale, salvo giustificato motivo, non ritarda né affida ad altri colleghi lo svolgimento di attività o l'adozione di decisioni di propria competenza.

Qualsiasi funzione aziendale non utilizza a fini privati i servizi telematici e telefonici nonché il materiale o le attrezzature di cui dispone per ragioni di ufficio, salvo che nelle ipotesi consentite dalla Società stessa.

Il dipendente che dispone di mezzi di trasporto della Società se ne serve esclusivamente per lo svolgimento dei suoi compiti d'ufficio e non vi trasporta abitualmente persone estranee alla Società, salvo che nelle ipotesi consentite dalla società stessa. Ciascun dipendente, collaboratore e comunque soggetto che operi per conto della Società è tenuto a operare con diligenza per tutelare i beni aziendali, attraverso comportamenti responsabili e in linea con le procedure operative predisposte per il loro corretto utilizzo, documentando con precisione il loro impiego. Ciascuno è responsabile della protezione delle risorse a lui affidate e ha il dovere di informare tempestivamente l'Amministratore Unico di eventuali minacce per la Società. In particolare, ciascuno deve:

- evitare usi privati dei beni aziendali, al di fuori delle ipotesi consentite;
- utilizzare con scrupolo e parsimonia i beni a lui affidati;
- evitare utilizzi impropri dei beni aziendali che possano essere causa di danno o di riduzione di efficienza o, comunque, si pongano in contrasto con l'interesse della Società.

Per quanto riguarda le applicazioni informatiche, ciascuno è tenuto a:

- utilizzarle secondo le indicazioni e per gli scopi per i quali vengono messe a disposizione;
- adottare scrupolosamente quanto previsto dalle politiche di sicurezza aziendali, al fine di non compromettere la funzionalità e la protezione dei sistemi informatici;
- non inviare messaggi di posta elettronica minatori o inguriosi, non indulgere in linguaggi sconvenienti, non esprimere commenti inappropriati che possano recare offesa alla persona e/o danno all'immagine aziendale;
- non navigare su siti *internet* per fini personali, e comunque non navigare per alcuna ragione su siti aventi contenuti indecorosi e offensivi.

Il dipendente, in relazione all'acquisto di beni o servizi per ragioni di ufficio, non accetta per uso personale, né detiene o gode a titolo personale, di utilità spettanti all'acquirente.

Articolo 18 - Rapporti con i mezzi di informazione e utilizzo dei social media

La Società vieta di diffondere informazioni e/o commenti, anche attraverso il web e i social network, volutamente atti a ledere l'immagine o l'onorabilità di colleghi o della Società in generale.

La pubblicazione di contenuti online deve sempre seguire principi di correttezza evitando di danneggiare la reputazione di IROQ S.r.l. Sui social network, in particolare Linkedin, è vietata la pubblicazione di contenuti inappropriati, diffamatori, illegali e inguriosi nei confronti di terzi. Deve essere tenuto sempre in considerazione che le azioni compiute sui social network, anche per conto personale, possono avere un'influenza negativa indiretta sull'azienda. Vanno evitati commenti o discussioni sulle attività di IROQ S.r.l. pubblicate da soggetti terzi o dal pubblico generale. Queste indicazioni sono riferite a tutti i digital media interattivi, come siti di social network (ad esempio: Facebook, Instagram, Linkedin), blog e siti per la condivisione di video/foto (ad esempio: YouTube, Forum, ecc....)

3. CRITERI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI CON GLI STAKEHOLDER

Articolo 19 – Criteri generali di condotta nei rapporti con gli stakeholder

La Società opera nel rispetto della normativa vigente per la realizzazione dell'oggetto sociale.

Tutte le attività aziendali sono compiute nel rispetto dei principi e delle procedure dettate a tale scopo.

La Società richiede l'Amministratore Unico, ai dipendenti, ai partner commerciali e a chiunque svolga a qualsiasi titolo funzioni di rappresentanza, anche di fatto:

- a. il rispetto delle norme di legge vigenti, dei principi di cui al presente Codice e delle procedure preordinate allo svolgimento delle attività aziendali;
- b. comportamenti irrepreensibili, tali da non pregiudicare l'affidabilità morale e professionale della Società.

Vengono, pertanto, adottate tutte le misure necessarie per il rispetto della normativa vigente, dei principi e delle procedure di cui la Società si è dotata.

Articolo 20 – Rapporti con i clienti

La Società si impegna a non discriminare i propri clienti e a creare con i medesimi un rapporto caratterizzato da elevata professionalità, orientato al rispetto, alla cortesia, e alla ricerca/offerta della massima collaborazione, nel rispetto delle normative vigenti e dei contratti stipulati.

I contratti e le comunicazioni sono caratterizzati da chiarezza e comprensibilità e, pertanto, devono essere redatti con un linguaggio che tutti gli interlocutori possano comprendere, evitando clausole oscure e comprensibili soltanto dagli esperti, e illustrando in modo chiaro ogni voce di costo.

Inoltre, contratti e comunicazioni saranno conformi alle normative vigenti, senza ricorso alcuno a

pratiche elusive o comunque scorrette.

La Società si impegna a creare con i propri clienti un rapporto di fiducia e di collaborazione, verificando periodicamente il raggiungimento degli obiettivi di miglioramento del servizio prestato. La soddisfazione delle richieste dei clienti e l'instaurazione di rapporti costruttivi rappresentano obiettivi fondamentali.

Articolo 21 – Rapporti con i Committenti

La Società analizza in modo puntuale la congruità e la fattibilità delle prestazioni richieste, con particolare riguardo alle condizioni normative, tecniche ed economiche, in modo da non assumere impegni contrattuali che possano mettere la Società nelle condizioni di dover ricorrere a risparmi che incidano negativamente sulla qualità della prestazione e sulla sicurezza del lavoro.

La Società assicura correttezza e chiarezza nelle trattative commerciali e nell'assunzione dei vincoli contrattuali.

Articolo 22 – Rapporti con i Consulenti

La Società si impegna a non discriminare arbitrariamente i propri consulenti.

Per consulenza si deve intendere un servizio specialistico intellettuale svolto da un professionista o da un ufficio professionale, che, avendo accertata esperienza e pratica in una materia, assiste e consiglia la Società nello svolgimento delle proprie attività o fornisce informazioni ed opinioni che possono creare valore aggiunto e supportare le decisioni, promuovendo lo sviluppo nell'attività in oggetto.

In tale contesto è sostanziale il rapporto di fiducia tra il committente e chi fornisce consulenza, tale fiducia può fondarsi su un rapporto consolidato, sulla notorietà del consulente o sui titoli accademici e professionali che egli possiede.

La scelta dei consulenti e la conseguente contrattualizzazione avverrà in base a una valutazione circa la professionalità degli stessi.

Il rapporto della Società con i consulenti è improntato ai principi normativi della buona fede contrattuale e della corretta esecuzione delle obbligazioni reciproche. Inoltre, la Società rifiuta qualsiasi comportamento dei consulenti contrario alla legge e/o ai principi del presente Codice.

Il comportamento dei consulenti esterni deve essere improntato alla disponibilità e al rispetto delle esigenze aziendali, nell'ottica di un rapporto collaborativo leale, corretto e di elevata professionalità.

Articolo 23 – Rapporti con i Fornitori

Nella scelta dei propri fornitori la Società, in ragione della peculiarità della propria attività, si ispira a principi di trasparenza, concorrenza e parità di condizioni, ponendo in essere valutazioni obiettive in merito alla competitività, alla qualità, all'utilità ed al prezzo della fornitura, nonché alla sua affidabilità.

La Società adotta criteri di selezione dei fornitori oggettivi e trasparenti, senza precludere ad alcun potenziale fornitore, in possesso dei requisiti richiesti, la possibilità di competere per l'aggiudicazione di un contratto.

Ciascuna procedura di selezione deve essere espletata nel rispetto delle più ampie condizioni di concorrenza, e ogni eventuale deroga a tale principio deve essere adeguatamente motivata.

I rapporti con i fornitori devono essere caratterizzati da chiarezza, trasparenza, lealtà e correttezza e svolte in modo conforme alla normativa vigente ed ai principi etici.

In caso di eventuali contratti con fornitori aventi sede in Paesi a rischio (definiti tali dalle organizzazioni riconosciute per quel che riguarda, ad esempio, il rischio corruzione o terrorismo) sono introdotte clausole contrattuali che prevedono un'autocertificazione da parte del fornitore dell'adesione a specifici obblighi sociali (per esempio, misure che garantiscono il rispetto dei diritti fondamentali dei lavoratori, i principi di parità di trattamento e di non discriminazione, la tutela del lavoro minorile).

Articolo 24 – Riservatezza e trasparenza

La Società, al fine di tutelare la riservatezza delle informazioni comunicate dalle società con cui entra in contatto, nonché di assicurare la trasparenza nei rapporti si astiene dal diffondere e dall'utilizzare, a scopo personale, le informazioni di cui viene a disporre per ragioni d'ufficio, fermo restando il rispetto delle norme e dei regolamenti posti a tutela del diritto di informazione e di accesso.

Articolo 25 – Indipendenza e dovere di astensione

Al fine di adempiere a basilari principi di correttezza, nonché a quelli etici di cui al presente Codice, coloro che operano all'interno o comunque in favore della Società non prestano attività in contrasto con i compiti loro affidati, ed evitano ogni coinvolgimento in situazioni che possano nuocere agli interessati o all'immagine della Società.

Articolo 26 - Politiche del Personale

Ai soggetti destinatari del presente Codice è vietata tassativamente, nelle attività che prevedono l'utilizzo di monete, carte di pubblico credito o valori in bollo, ogni condotta di falsificazione di questi beni ovvero di utilizzo o detenzione consapevoli di tali beni qualora falsi.

Articolo 27 - Regole di condotta in materia di impiego di denaro, beni o altre utilità ricevuti da terzi

Nelle fasi di approvvigionamento di beni tutti i destinatari del Codice Etico sono tenuti a verificare, per quanto possibile, che gli stessi non siano provenienti da reato.

I suddetti destinatari, inoltre, osservano le disposizioni interne in materia di gestione dei flussi finanziari, nonché la normativa e le specifiche procedure in tema di antiriciclaggio.

Articolo 28 - Doveri dell'Amministratore Unico

L'Amministratore Unico ha il dovere di osservare le normative vigenti e di rispettare i principi del presente Codice collaborando attivamente ad ogni controllo disposto dalla Società, nonché da Autorità amministrative o giudiziarie, lo Stesso, ha l'obbligo di confrontarsi con i Soci ove ravvisi situazioni che vadano evidenziate.

Articolo 29 - Selezione e assunzione del personale

La Società effettua la valutazione del personale da assumere utilizzando criteri di correttezza e trasparenza, e analizzando i profili dei candidati sulla base delle esigenze aziendali e nei limiti delle informazioni disponibili, evita ogni forma di favoritismo nella selezione del personale da assumere.

Il personale è assunto con regolare contratto.

La Società si astiene dal dare vita a qualsivoglia forma di lavoro irregolare.

Articolo 30 - Gestione del personale

La politica societaria è diretta ad assegnare ruoli e competenze sulla base delle concrete capacità possedute dai propri dipendenti, inoltre, compatibilmente con l'organizzazione aziendale, sono favorite le flessibilità nell'orario di lavoro che agevolano la gestione dello stato di maternità e in genere la cura dei figli da parte del personale.

Articolo 31 - Valorizzazione e formazione del personale

I collaboratori ed i dipendenti della Società sono considerati parte integrante e fattore indispensabile per la crescita e lo sviluppo, per questo motivo tutela e promuove il valore delle risorse umane allo scopo di migliorare e accrescere il patrimonio intellettuale e la competitività delle competenze possedute da ciascun collaboratore.

l'Amministratore Unico utilizza e valorizza pienamente tutte le professionalità presenti in Azienda, al

fine di favorire lo sviluppo professionale e la crescita dei propri dipendenti e collaboratori.

La Società si impegna a mettere a disposizione di tutti i dipendenti e collaboratori strumenti informativi e formativi, con l'obiettivo di valorizzarne le specifiche competenze e la professionalità.

La formazione del personale potrà avvenire sia in loco attraverso specifici corsi, sia a distanza attraverso Internet, intranet o altri dispositivi elettronici.

Il percorso formativo di ciascun collaboratore è documentato e archiviato dalla Società.

La valorizzazione delle risorse umane, il rispetto della loro autonomia, l'incentivo basato sulla loro partecipazione alle decisioni dell'impresa, costituiscono principi fondamentali per tutti i soci di IROQ S.r.l. che predisporranno programmi di aggiornamento e formazione atti a valorizzare le professionalità specifiche e a conservare e ad accrescere le competenze acquisite nel corso della collaborazione. Siamo interessati alla crescita delle persone e alla loro realizzazione.

Articolo 32 - Sicurezza e salute

La Società si impegna a diffondere e consolidare una cultura della sicurezza, sviluppando tra il personale la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i dipendenti e i collaboratori. La stessa, inoltre, opera per assicurare, soprattutto attraverso azioni preventive, l'igiene, la salute e la sicurezza dei lavoratori.

Obiettivo della Società è quello di proteggere dipendenti e collaboratori, permettendo loro di lavorare in un ambiente idoneo e sicuro.

La Società, infatti, è particolarmente sensibile alla tematica della sicurezza nei luoghi di lavoro, e si impegna quotidianamente ad operare nel rispetto delle normative vigenti e segnatamente delle prescrizioni di cui al D.lgs. n.81/2008.

Articolo 33 - Obblighi dei lavoratori

1. Ogni lavoratore deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle

istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.

2. I lavoratori devono in particolare:

a) contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;

b) osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;

c) utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto e, nonché i dispositivi di sicurezza;

d) utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;

e) segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi di cui alle lettere c) e d), nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità e fatto salvo l'obbligo di cui alla lettera f) per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;

f) non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;

g) non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;

h) partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro;

i) sottoporsi ai controlli sanitari previsti dal presente decreto legislativo o comunque disposti dal medico

competente.

3. I lavoratori di aziende che svolgono attività in regime di appalto o subappalto, devono esporre apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro. Tale obbligo grava anche in capo ai lavoratori autonomi che esercita

Articolo 34 -Tutela della persona

La Società tutela i propri dipendenti e collaboratori garantendo condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona.

La Società condanna qualsiasi atto di molestia sessuale, nonché qualunque comportamento che possa turbare la sensibilità e la dignità della persona. Allo scopo, recepisce nel presente Codice il testo del *"Regolamento per la tutela della dignità delle donne e degli uomini all'interno dell'Azienda"*, approvato di concerto con le organizzazioni sindacali il 24 ottobre 1997.

La Società non tollera discriminazioni legate all'età, al sesso, alla razza, allo stato di salute, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose, e si impegna a tutelare i lavoratori da atti di violenza psicologica, contrastando qualsivoglia atteggiamento o comportamento discriminatorio o lesivo della persona, delle sue convinzioni e delle sue preferenze.

Articolo 35 - Gestione delle informazioni

La Società rispetta le disposizioni in ordine alla normativa in materia di protezione dei dati personali.

Articolo 36 - Conflitto di interessi

Dipendenti, collaboratori e comunque tutti coloro che operano per conto della Società hanno il dovere di astenersi dall'avvantaggiarsi personalmente di opportunità di affari nell'ambito della propria attività per la Società.

Nel caso in cui si manifesti, anche solo in astratto, un caso di conflitto di interessi tra un dipendente, un collaboratore e comunque un soggetto che operi per conto della Società, l'interessato è tenuto a darne comunicazione all'Amministratore Unico della Società, che ne valuterà, caso per caso, l'effettiva esistenza.

Articolo 37 - Rapporti istituzionali

La Società, nei rapporti con le Istituzioni dello Stato riconducibili all'attività aziendale, si impegna a:

- instaurare, senza alcun tipo di discriminazione, canali stabili di comunicazione con tutti gli interlocutori istituzionali a qualunque livello;
- rappresentare gli interessi e le posizioni delle Società in maniera trasparente, rigorosa e coerente, evitando atteggiamenti di natura collusiva.

Al fine di garantire la massima chiarezza e trasparenza, coloro che abbiano ricevuto diretto mandato dalla società si impegnano a instaurare e mantenere con le Istituzioni rapporti improntati all'osservanza di canoni formali e rispettosi.

Articolo 38 - Rapporti con i Soci

La Società si impegna a fornire ai Soci informazioni accurate, veritieri e tempestive, anche al fine di agevolarne la partecipazione alle decisioni societarie.

Costituisce impegno della Società tutelare il patrimonio aziendale assicurando elevati standard, la Società si impegna, inoltre, a comunicare tempestivamente ai Soci qualsiasi informazione o notizia che possa essere ritenuta rilevante.

Articolo 39 - Informativa contabile e societaria

La trasparenza contabile si fonda sulla verità, accuratezza e completezza dell'informazione di base per

le relative registrazioni contabili.

Ciascuno è tenuto a collaborare nella tempestiva rappresentazione delle informazioni utili all'interno della contabilità.

Tutti coloro che venissero a conoscenza di omissioni, falsificazioni, trascuratezze della contabilità o della documentazione su cui le registrazioni contabili si fondano, sono tenuti a riferire i fatti all'Amministratore Unico, che a sua volta riferirà ai soci.

Articolo 40 - Rapporti con la Pubblica Amministrazione

La Società intrattiene con la Pubblica Amministrazione rapporti caratterizzati da correttezza e trasparenza.

Ai fini del presente Codice, per Pubblica Amministrazione deve intendersi qualunque ente pubblico, agenzia amministrativa indipendente, e persona fisica o giuridica che agisca in qualità di pubblico ufficiale o di incaricato di pubblico servizio.

L'assunzione di impegni verso la Pubblica Amministrazione e comunque le Istituzioni Pubbliche è riservata esclusivamente alle funzioni aziendali preposte e autorizzate, nel rispetto della più rigorosa osservanza delle disposizioni normative e dei regolamenti applicabili, e non può in alcun modo compromettere l'integrità e la reputazione della Società.

A tal fine, la Società raccoglie e archivia correttamente la documentazione relativa ai contatti con la Pubblica Amministrazione.

La Società espressamente vieta a chiunque operi per la Stessa di influenzare l'indipendenza di giudizio dei Pubblici Ufficiali o comunque ad assicurare vantaggi di qualsivoglia natura alla Società.

Nei confronti di dipendenti della Pubblica Amministrazione o di funzionari che agiscono per conto della Pubblica Amministrazione, la Società:

- non ammette alcuna pratica, di qualsiasi natura e in qualsiasi forma, volta a indurre, facilitare o remunerare una decisione o il compimento di un atto d'ufficio, ovvero contrario ai doveri d'ufficio, da parte della Pubblica Amministrazione;
- segnatamente, non ammette pagamenti o compensi, sotto qualsiasi forma, ovvero atti di cortesia commerciale (come omaggi o forme di ospitalità), anche semplicemente offerti, a dirigenti, funzionari, dipendenti e comunque a chiunque agisca per conto di una Pubblica Amministrazione, ovvero loro parenti o incaricati, salvo che si tratti di utilità d'uso di modico valore che non possano essere in alcun modo interpretate come strumento per condizionare l'agire della P.A.,
- non ammette alcuna promessa di opportunità d'impiego, vantaggi o altre utilità nei confronti dei soggetti di cui sopra.

Qualsiasi violazione delle indicazioni di cui sopra, anche sotto forma di mero tentativo, da parte di chiunque operi, anche indirettamente, per conto della Società, deve essere oggetto di segnalazione tempestiva all' Amministratore Unico che prenderà gli opportuni provvedimenti e adotterà le opportune sanzioni disciplinari previste dal CCNL in vigore.

Articolo 41 - Rapporti con partiti, organizzazioni e associazioni politico/sindacali

Nell'erogare eventuali contributi a partiti, movimenti, comitati e organizzazioni politiche e sindacali, ovvero a loro rappresentanti e candidati, la Società si attiene rigorosamente a quanto previsto dalla normativa in vigore.

Articolo 42 - Contributi e sponsorizzazioni

La Società può contribuire alle richieste di apporti provenienti da enti e associazioni dichiaratamente senza fini di lucro e con regolari statuti e atti costitutivi, che siano di elevato valore culturale, sociale o

benefico o, in ogni caso, che coinvolgano un significativo numero di cittadini.

Le attività di sponsorizzazione nei confronti di società- consorzi, enti di diritto privato e/o enti di diritto pubblico, che possono riguardare i temi della cultura, del sociale, dell'ambiente, dello sport, dello spettacolo e dell'arte, sono destinate a eventi che offrano garanzia di qualità, o per i quali la Società può collaborare alla progettazione onde garantirne l'originalità e l'efficacia.

Articolo 43 - L'ambiente

L'ambiente è il bene primario che la Società si impegna a salvaguardare.

Tutti coloro che operano per conto della Società, e comunque tutti i destinatari del presente Codice, sono tenuti a contribuire al processo di protezione e tutela dell'ambiente, in particolare prestando particolare attenzione alle norme e alle procedure in materia di smaltimento dei rifiuti a evitare ogni scarico e/o emissione illecita di materiali o rifiuti nocivi e garantendo il rispetto della legislazione ambientale e la sensibilizzazione sugli obiettivi di tutela dell'ambiente che la Società persegue.

Articolo 44 - Tutela contro il lavoro minorile

La Società riconosce il diritto fondamentale dei minori alla protezione e allo sviluppo armonico della propria personalità, rifiutando ogni forma di sfruttamento del lavoro infantile.

È fatto espresso divieto di impiegare minori in violazione dell'età minima legale stabilita dalle normative nazionali.

La Società si impegna a rispettare quanto previsto dalle convenzioni internazionali.

L'età minima per l'ammissione al lavoro non potrà essere inferiore all'età di conclusione dell'obbligo scolastico stabilito dalle normative nazionali.

La Società si impegna ad effettuare ogni controllo nel processo di selezione e assunzione del proprio personale al fine di prevenire e contrastare qualsiasi forma diretta o indiretta di lavoro minorile.

Qualsiasi violazione del presente articolo costituisce una grave infrazione dei principi etici fondamentali e potrà comportare l'adozione di provvedimenti disciplinari e/o la cessazione dei rapporti contrattuali con soggetti terzi coinvolti.

4. MODALITÀ DI ATTUAZIONE E DI CONTROLLO DEL CODICE ETICO

Articolo 45 - La violazione del Codice Etico

La violazione degli obblighi previsti per i dipendenti dal presente Codice integra comportamenti contrari ai doveri aziendali con ogni conseguenza di legge e disciplinare per i dipendenti previste dal CCNL applicato.

In caso di violazione del presente Codice da parte di qualsiasi persona avente rapporti con la società, a qualsiasi livello gerarchico, si provvederà ad applicare le eventuali misure più idonee.

Nell'ambito dei contratti di collaborazione professionale e fornitura di beni, servizi e lavoro, saranno inserite clausole risolutive espresse in relazione ai comportamenti contrari ai principi del presente Codice Etico.

Tutti i soggetti interessati, interni ed esterni, sono tenuti a segnalare per iscritto le eventuali inosservanze del Codice; sono ammesse segnalazioni in forma anonima all'amministratore della società.

Articolo 46 – Vigilanza e monitoraggio.

Vigila sull'applicazione del presente Codice l'Amministratore Unico nell'ambito delle proprie attività di monitoraggio potrà verificare il rispetto del Codice Etico da parte di tutti i suoi destinatari. La scelta dei consulenti e la conseguente contrattualizzazione avverrà in base a una valutazione circa la professionalità degli stessi.

Il rapporto della Società con i consulenti è improntato ai principi normativi della buona fede contrattuale e della corretta esecuzione delle obbligazioni reciproche. Inoltre, la Società rifiuta qualsiasi comportamento dei consulenti contrario alla legge e/o ai principi del presente Codice.

Il comportamento dei consulenti esterni deve essere improntato alla disponibilità e al rispetto delle esigenze aziendali, nell'ottica di un rapporto collaborativo leale, corretto e di elevata professionalità.

Articolo 23 – Rapporti con i Fornitori

Nella scelta dei propri fornitori la Società, in ragione della peculiarità della propria attività, si ispira a principi di trasparenza, concorrenza e parità di condizioni, ponendo in essere valutazioni obiettive in merito alla competitività, alla qualità, all'utilità ed al prezzo della fornitura, nonché alla sua affidabilità.

La Società adotta criteri di selezione dei fornitori oggettivi e trasparenti, senza precludere ad alcun potenziale fornitore, in possesso dei requisiti richiesti, la possibilità di competere per l'aggiudicazione di un contratto.

Ciascuna procedura di selezione deve essere espletata nel rispetto delle più ampie condizioni di concorrenza, e ogni eventuale deroga a tale principio deve essere adeguatamente motivata.

I rapporti con i fornitori devono essere caratterizzati da chiarezza, trasparenza, lealtà e correttezza e svolte in modo conforme alla normativa vigente ed ai principi etici.

In caso di eventuali contratti con fornitori aventi sede in Paesi a rischio (definiti tali dalle organizzazioni riconosciute per quel che riguarda, ad esempio, il rischio corruzione o terrorismo) sono introdotte clausole contrattuali che prevedono un'autocertificazione da parte del fornitore dell'adesione a specifici obblighi sociali (per esempio, misure che garantiscono il rispetto dei diritti fondamentali dei lavoratori, i principi di parità di trattamento e di non discriminazione, la tutela del lavoro minorile).

Articolo 24 – Riservatezza e trasparenza

La Società, al fine di tutelare la riservatezza delle informazioni comunicate dalle società con cui entra in contatto, nonché di assicurare la trasparenza nei rapporti si astiene dal diffondere e dall'utilizzare, a scopo personale, le informazioni di cui viene a disporre per ragioni d'ufficio, fermo restando il rispetto delle norme e dei regolamenti posti a tutela del diritto di informazione e di accesso.

Articolo 25 – Indipendenza e dovere di astensione

Al fine di adempiere a basilari principi di correttezza, nonché a quelli etici di cui al presente Codice, coloro che operano all'interno o comunque in favore della Società non prestano attività in contrasto con i compiti loro affidati, ed evitano ogni coinvolgimento in situazioni che possano nuocere agli interessati o all'immagine della Società.

Articolo 26 - Politiche del Personale

Ai soggetti destinatari del presente Codice è vietata tassativamente, nelle attività che prevedono l'utilizzo di monete, carte di pubblico credito o valori in bollo, ogni condotta di falsificazione di questi beni ovvero di utilizzo o detenzione consapevoli di tali beni qualora falsi.

Articolo 27 - Regole di condotta in materia di impiego di denaro, beni o altre utilità ricevuti da terzi

Nelle fasi di approvvigionamento di beni tutti i destinatari del Codice Etico sono tenuti a verificare, per quanto possibile, che gli stessi non siano provenienti da reato.

I suddetti destinatari, inoltre, osservano le disposizioni interne in materia di gestione dei flussi finanziari, nonché la normativa e le specifiche procedure in tema di antiriciclaggio.

Articolo 28 - Doveri dell'Amministratore Unico

L'Amministratore Unico ha il dovere di osservare le normative vigenti e di rispettare i principi del presente Codice collaborando attivamente con le funzioni di controllo disposte dalla Società, nonché da Autorità amministrative o giudiziarie.

Articolo 29 - Selezione e assunzione del personale

La Società effettua la valutazione del personale da assumere utilizzando criteri di correttezza e

trasparenza, e analizzando i profili dei candidati sulla base delle esigenze aziendali e nei limiti delle informazioni disponibili, evita ogni forma di favoritismo nella selezione del personale da assumere.

Il personale è assunto con regolare contratto.

La Società si astiene dal dare vita a qualsivoglia forma di lavoro irregolare.

Articolo 30 - Gestione del personale

La politica societaria è diretta ad assegnare ruoli e competenze sulla base delle concrete capacità possedute dai propri dipendenti, inoltre, compatibilmente con l'organizzazione aziendale, sono favorite le flessibilità nell'orario di lavoro che agevolano la gestione dello stato di maternità e in genere la cura dei figli da parte del personale.

Articolo 31 - Valorizzazione e formazione del personale

I collaboratori ed i dipendenti della Società sono considerati parte integrante e fattore indispensabile per la crescita e lo sviluppo, per questo motivo tutela e promuove il valore delle risorse umane allo scopo di migliorare e accrescere il patrimonio intellettuale e la competitività delle competenze possedute da ciascun collaboratore.

La società utilizza e valorizza pienamente tutte le professionalità presenti in Azienda, al fine di favorire lo sviluppo professionale e la crescita dei propri dipendenti e collaboratori.

La Società si impegna a mettere a disposizione di tutti i dipendenti e collaboratori strumenti informativi e formativi, con l'obiettivo di valorizzarne le specifiche competenze e la professionalità.

La formazione del personale potrà avvenire sia in loco attraverso specifici corsi, sia a distanza attraverso internet, intranet o altri dispositivi elettronici.

Il percorso formativo di ciascun collaboratore è documentato e archiviato dalla Società.

La valorizzazione delle risorse umane, il rispetto della loro autonomia, l'incentivo basato sulla loro partecipazione alle decisioni dell'impresa, costituiscono principi fondamentali per tutti i soci di IROQ S.r.l. che predisporranno programmi di aggiornamento e formazione atti a valorizzare le professionalità specifiche e a conservare e ad accrescere le competenze acquisite nel corso della collaborazione. Siamo interessati alla crescita delle persone e alla loro realizzazione.

Articolo 32 - Sicurezza e salute

La Società si impegna a diffondere e consolidare una cultura della sicurezza, sviluppando tra il personale la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i dipendenti e i collaboratori. La stessa, inoltre, opera per assicurare, soprattutto attraverso azioni preventive, l'igiene, la salute e la sicurezza dei lavoratori.

Obiettivo della Società è quello di proteggere dipendenti e collaboratori, permettendo loro di lavorare in un ambiente idoneo e sicuro.

La Società, infatti, è particolarmente sensibile alla tematica della sicurezza nei luoghi di lavoro, e si impegna quotidianamente ad operare nel rispetto delle normative vigenti e segnatamente delle prescrizioni di cui al D.lgs. n.81/2008.

Articolo 33 - Obblighi dei lavoratori¹

4. Ogni lavoratore deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.

5. I lavoratori devono in particolare:

- j) contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- k) osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;
- l) utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto e, nonché i dispositivi di sicurezza;
- m) utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;
- n) segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le defezioni dei mezzi e dei dispositivi di cui alle lettere c) e d), nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità e fatto salvo l'obbligo di cui alla lettera f) per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
- o) non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
- p) non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;
- q) partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro;
- r) sottoporsi ai controlli sanitari previsti dal presente decreto legislativo o comunque disposti dal medico competente.

6. I lavoratori di aziende che svolgono attività in regime di appalto o subappalto, devono esporre apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro. Tale obbligo grava anche in capo ai lavoratori autonomi che esercita

Articolo 34 -Tutela della persona

La Società tutela i propri dipendenti e collaboratori garantendo condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona.

La Società condanna qualsiasi atto di molestia sessuale, nonché qualunque comportamento che possa turbare la sensibilità e la dignità della persona. Allo scopo, recepisce nel presente Codice il testo del *"Regolamento per la tutela della dignità delle donne e degli uomini all'interno dell'Azienda"*, approvato di concerto con le organizzazioni sindacali il 24 ottobre 1997.

La Società non tollera discriminazioni legate all'età, al sesso, alla razza, allo stato di salute, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose, e si impegna a tutelare i lavoratori da atti di violenza psicologica, contrastando qualsivoglia atteggiamento o comportamento discriminatorio o lesivo della persona, delle sue convinzioni e delle sue preferenze.

Articolo 35 - Gestione delle informazioni

La Società rispetta le disposizioni in ordine alla normativa in materia di protezione dei dati personali.

Articolo 36 - Conflitto di interessi

Dipendenti, collaboratori e comunque tutti coloro che operano per conto della Società hanno il dovere di astenersi dall'avvantaggiarsi personalmente di opportunità di affari nell'ambito della propria attività per la Società.

Nel caso in cui si manifesti, anche solo in astratto, un caso di conflitto di interessi tra un dipendente, un collaboratore e comunque un soggetto che operi per conto della Società, l'interessato è tenuto a darne comunicazione all'amministratore Unico della Società, che ne valuterà, caso per caso, l'effettiva esistenza.

Articolo 37 - Rapporti istituzionali

La Società, nei rapporti con le Istituzioni dello Stato riconducibili all'attività aziendale, si impegna a:

- instaurare, senza alcun tipo di discriminazione, canali stabili di comunicazione con tutti gli interlocutori istituzionali a qualunque livello;
- rappresentare gli interessi e le posizioni delle Società in maniera trasparente, rigorosa e coerente, evitando atteggiamenti di natura collusiva.

Al fine di garantire la massima chiarezza e trasparenza, coloro che abbiano ricevuto diretto mandato dalla società si impegnano a instaurare e mantenere con le Istituzioni rapporti improntati all'osservanza di canoni formali e rispettosi.

Articolo 38 - Rapporti con il Socio

La Società si impegna a fornire al Socio informazioni accurate, veritieri e tempestive, anche al fine di agevolarne la partecipazione alle decisioni societarie.

Costituisce impegno della Società tutelare il patrimonio aziendale assicurando elevati standard, la Società si impegna, inoltre, a comunicare tempestivamente al Socio qualsiasi informazione o notizia che possa essere ritenuta rilevante.

Articolo 39 - Informativa contabile e societaria

La trasparenza contabile si fonda sulla verità, accuratezza e completezza dell'informazione di base per le relative registrazioni contabili.

Ciascuno è tenuto a collaborare nella tempestiva rappresentazione delle informazioni utili all'interno della contabilità.

Tutti coloro che venissero a conoscenza di omissioni, falsificazioni, trascuratezze della contabilità o della documentazione su cui le registrazioni contabili si fondano, sono tenuti a riferire i fatti all'Amministratore Unico, che a sua volta riferirà ai soci.

Articolo 40 - Rapporti con la Pubblica Amministrazione

La Società intrattiene con la Pubblica Amministrazione rapporti caratterizzati da correttezza e trasparenza.

Ai fini del presente Codice, per Pubblica Amministrazione deve intendersi qualunque ente pubblico, agenzia amministrativa indipendente, e persona fisica o giuridica che agisca in qualità di pubblico ufficiale o di incaricato di pubblico servizio.

L'assunzione di impegni verso la Pubblica Amministrazione e comunque le Istituzioni Pubbliche è riservata esclusivamente alle funzioni aziendali preposte e autorizzate, nel rispetto della più rigorosa osservanza delle disposizioni normative e dei regolamenti applicabili, e non può in alcun modo compromettere l'integrità e la reputazione della Società.

A tal fine, la Società raccoglie e archivia correttamente la documentazione relativa ai contatti con la Pubblica Amministrazione.

La Società espressamente vieta a chiunque operi per la Stessa di influenzare l'indipendenza di giudizio dei Pubblici Ufficiali o comunque ad assicurare vantaggi di qualsivoglia natura alla Società.

Nei confronti di dipendenti della Pubblica Amministrazione o di funzionari che agiscono per conto della Pubblica Amministrazione, la Società:

- non ammette alcuna pratica, di qualsiasi natura e in qualsiasi forma, volta a indurre, facilitare o remunerare una decisione o il compimento di un atto d'ufficio, ovvero contrario ai doveri d'ufficio, da parte della Pubblica Amministrazione;
- segnatamente, non ammette pagamenti o compensi, sotto qualsiasi forma, ovvero atti di cortesia commerciale (come omaggi o forme di ospitalità), anche semplicemente offerti, a dirigenti,

funzionari, dipendenti e comunque a chiunque agisca per conto di una Pubblica Amministrazione, ovvero loro parenti o incaricati, salvo che si tratti di utilità d'uso di modico valore che non possano essere in alcun modo interpretate come strumento per condizionare l'agire della P.A.,

- non ammette alcuna promessa di opportunità d'impiego, vantaggi o altre utilità nei confronti dei soggetti di cui sopra.

Nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e nel caso specifico di gare d'appalto con la Pubblica Amministrazione, la Società opererà nel rispetto della legge e delle corrette pratiche commerciali.

Qualsiasi violazione delle indicazioni di cui sopra, anche sotto forma di mero tentativo, da parte di chiunque operi, anche indirettamente, per conto della Società, deve essere oggetto di segnalazione tempestiva all'Amministratore Unico che consulterà i soci al fine di stabilire di concerto gli opportuni provvedimenti e le opportune sanzioni disciplinari previste dal CCNL in vigore.

Articolo 41 - Rapporti con partiti, organizzazioni e associazioni politico/sindacali

Nell'erogare eventuali contributi a partiti, movimenti, comitati e organizzazioni politiche e sindacali, ovvero a loro rappresentanti e candidati, la Società si attiene rigorosamente a quanto previsto dalla normativa in vigore.

Articolo 42 - Contributi e sponsorizzazioni

La Società può contribuire alle richieste di apporti provenienti da enti e associazioni dichiaratamente senza fini di lucro e con regolari statuti e atti costitutivi, che siano di elevato valore culturale, sociale o benefico o, in ogni caso, che coinvolgano un significativo numero di cittadini.

Le attività di sponsorizzazione nei confronti di società- consorzi, enti di diritto privato e/o enti di diritto pubblico, che possono riguardare i temi della cultura, del sociale, dell'ambiente, dello sport, dello spettacolo e dell'arte, sono destinate a eventi che offrano garanzia di qualità, o per i quali la Società può collaborare alla progettazione onde garantirne l'originalità e l'efficacia.

Articolo 43 - L'ambiente

L'ambiente è il bene primario che la Società si impegna a salvaguardare.

Tutti coloro che operano per conto della Società, e comunque tutti i destinatari del presente Codice, sono tenuti a contribuire al processo di protezione e tutela dell'ambiente, in particolare prestando particolare attenzione alle norme e alle procedure in materia di smaltimento dei rifiuti a evitare ogni scarico e/o emissione illecita di materiali o rifiuti nocivi e garantendo il rispetto della legislazione ambientale e la sensibilizzazione sugli obiettivi di tutela dell'ambiente che la Società persegue.

Articolo 44 - Tutela contro il lavoro minorile

La Società riconosce il diritto fondamentale dei minori alla protezione e allo sviluppo armonico della propria personalità, rifiutando ogni forma di sfruttamento del lavoro infantile.

È fatto espresso divieto di impiegare minori in violazione dell'età minima legale stabilita dalle normative nazionali.

La Società si impegna a rispettare quanto previsto dalle convenzioni internazionali.

L'età minima per l'ammissione al lavoro non potrà essere inferiore all'età di conclusione dell'obbligo scolastico stabilito dalle normative nazionali.

La Società si impegna ad effettuare ogni controllo nel processo di selezione e assunzione del proprio personale al fine di prevenire e contrastare qualsiasi forma diretta o indiretta di lavoro minorile.

Qualsiasi violazione del presente articolo costituisce una grave infrazione dei principi etici fondamentali e potrà comportare l'adozione di provvedimenti disciplinari e/o la cessazione dei rapporti contrattuali con soggetti terzi coinvolti.

5. MODALITÀ DI ATTUAZIONE E DI CONTROLLO DEL CODICE ETICO

Articolo 45 - La violazione del Codice Etico

La violazione degli obblighi previsti per i dipendenti dal presente Codice integra comportamenti contrari ai doveri aziendali con ogni conseguenza di legge e disciplinare per i dipendenti previste dal CCNL applicato.

In caso di violazione del presente Codice da parte dell'Amministratore Unico i soci, ovvero di collaboratori della Società non soggetti al sistema gerarchico, si provvederà ad applicare le eventuali misure più idonee.

Nell'ambito dei contratti di collaborazione professionale e fornitura di beni, servizi e lavoro, saranno inserite clausole risolutive espresse in relazione ai comportamenti contrari ai principi del presente Codice Etico.

Tutti i soggetti interessati, interni ed esterni, sono tenuti a segnalare per iscritto le eventuali inosservanze del Codice; sono ammesse segnalazioni in forma anonima.

Le segnalazioni vanno presentate all'Amministratore Unico così come previsto dall'organizzazione della società.

Articolo 46 – Vigilanza e monitoraggio.

Vigila sull'applicazione del presente Codice l'Amministratore Unico. L'Amministratore Unico nell'ambito delle proprie attività di monitoraggio previste dal modello organizzativo potrà verificare il rispetto del Codice Etico da parte di tutti i suoi destinatari.