



**Modello di organizzazione,
gestione e controllo**

CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO

ALLEGATO A al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo – Parte generale

*Insieme di principi, valori, regole e norme di condotta nel governo delle relazioni
interne ed esterne di CON.S.A.R. SOC. COOP. CONS.*

EMISSIONI E MODIFICHE			
rev.	Data	Descrizione	Approvato
0	27.04.2007	Prima emissione	CdA
1	27.08.2010	Aggiornamento	CdA
2	23.11.2018	Aggiornamento/Revisione Generale MOG	CdA

La proprietà di questo documento è protetta a termini di legge con divieto di riprodurlo o di renderlo noto a ditte concorrenti o a terzi senza la nostra autorizzazione

INDICE

1. PREMESSA.....	3
2. DESTINATARI ED AMBITI DI APPLICAZIONE	4
3. PRINCIPI ETICI GENERALI A CUI SI ISPIRA L'OPERATIVITA' AZIENDALE	5
4. COMPITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	11
5. PRINCIPI ETICI E DI COMPORTAMENTO	11
5.1 POLITICHE DEL PERSONALE	11
5.1.1 ASSUNZIONI E RAPPORTI DI COLLABORAZIONE.....	12
5.1.2 FORMAZIONE	14
5.1.3 VALUTAZIONE	14
5.1.4 INTEGRITÀ E TUTELA DELLA PERSONA	15
5.1.5 LAVORATORI STRANIERI.....	16
5.2 INFORMAZIONI RISERVATE E TUTELA DELLA PRIVACY.....	17
5.3 SICUREZZA E SALUTE SUL LAVORO	19
5.4 TUTELA AMBIENTALE.....	20
5.5 TRASPARENZA CONTABILE E GESTIONALE	20
5.6 LOTTA AL TERRORISMO.....	22
5.7 DOVERI DEI DESTINATARI.....	22
5.7.1 ONESTÀ	22
5.7.2 LEALTÀ E FEDELTA'	23
5.7.3 CONFLITTI DI INTERESSI.....	23
5.7.4 IMPARZIALITÀ	24
5.7.5 RISERVATEZZA	24
5.7.6 UTILIZZO DEI BENI AZIENDALI	24
6. LE NORME ETICHE NEI CONFRONTI DEI TERZI	26
6.1 CLIENTI	26
6.2 PARTNER COMMERCIALI E CONCORRENTI.....	26
6.3 FORNITORI E ALTRI SOGGETTI COMMERCIALI PRIVATI	27
6.4 PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E PUBBLICHE ISTITUZIONI	28
6.5 ASSOCIAZIONI, ORGANIZZAZIONI POLITICHE E SINDACALI	29
6.6 CONTRIBUTI E SPONSORIZZAZIONI	30
6.7 ORGANI DI INFORMAZIONE	30
7. MODALITÀ' DI ATTUAZIONE.....	31
7.1 COMUNICAZIONE E INFORMAZIONE	31
7.2 SEGNALAZIONI	31
7.3 VALORE CONTRATTUALE DEL CODICE	32
7.4 VIOLAZIONI DEL CODICE.....	32



Modello di organizzazione, gestione e controllo

1. PREMESSA

La CON.S.A.R. SOC. COOP. CONS., CON.S.A.R. SOC. COOP. CONS. (di seguito “CON.S.A.R.” o “Cooperativa” o “Società”) è consapevole che l’adozione di un Codice Etico, contenente una serie di principi che devono informare il comportamento degli enti e del relativo personale e che definisca in modo chiaro e trasparente l’insieme dei valori ai quali la Società si ispira per raggiungere i suoi obiettivi, è di importanza centrale ai fini del corretto svolgimento della propria attività, e costituiscono un elemento indefettibile nell’ambito della funzione di controllo e prevenzione degli illeciti che gli enti sono chiamati ad effettuare ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 2001.

A tal fine CON.S.A.R. ha adottato il presente documento (di seguito il “Codice”), approvato dal Consiglio di Amministrazione, la cui osservanza è considerata imprescindibile, oltre che al fine della prevenzione dei reati di cui al D.Lgs. n. 231 del 2001, ai fini del corretto funzionamento della Società, della tutela della sua affidabilità, reputazione ed immagine e di una sempre maggior soddisfazione della clientela, fattori tutti che costituiscono il fondamento per il successo e lo sviluppo attuale e futuro di CON.S.A.R.

Il presente Codice esprime gli impegni e le responsabilità etiche nella conduzione degli affari e delle attività aziendali assunti da tutti coloro che operano in CON.S.A.R..

Tutte le attività svolte dalla Società devono essere svolte, nell’osservanza della legge e delle normative in vigore nei paesi di riferimento, nonché delle norme interne, in un quadro di concorrenza leale, onestà, integrità, correttezza e buona fede, nel rispetto degli interessi legittimi dei clienti, dipendenti, soci, partner commerciali e finanziari e di chiunque venga a contatto con l’operatività aziendale di CON.S.A.R. (di seguito anche “Portatori di interesse”).

Tutti coloro che lavorano nella Cooperativa sono tenuti ad osservare e a fare osservare tali principi nell’ambito delle proprie funzioni e responsabilità, senza distinzioni o eccezioni.



Modello di organizzazione, gestione e controllo

La convinzione di agire a vantaggio della Società non può e non deve giustificare l'adozione di comportamenti in contrasto con questi principi.

Tutti i dipendenti e tutti coloro che cooperano all'esercizio dell'attività di CON.S.A.R. sono tenuti a conoscere il Codice, contribuendo attivamente alla sua osservanza dello stesso, segnalandone eventuali carenze.

A tal fine la Società, per quanto di sua competenza, si impegna a facilitare e promuovere la massima conoscenza e diffusione del Codice, assicurando altresì un adeguato programma di formazione e sensibilizzazione in ordine ai contenuti dello stesso, da parte dei dipendenti e il loro contributo costruttivo sui suoi contenuti.

Ogni comportamento contrario alla lettera e allo spirito del Codice sarà sanzionato in conformità con quanto previsto dal Codice medesimo.

La Cooperativa, anche attraverso la designazione di uno specifico organo interno ("l'Organismo di Vigilanza", di cui all'art. 27), vigilerà con attenzione sull'osservanza delle regole di comportamento contenute nel Codice.

2. DESTINATARI ED AMBITI DI APPLICAZIONE

Il Codice trova applicazione, senza alcuna eccezione, a tutte le Società appartenenti a CON.S.A.R. (CON.S.A.R. SOC. COOP. CONS. e le sue controllate e collegate) le quali informano la propria attività al rispetto dei valori e dei principi contenuti nel presente Codice.

Il presente documento risulta quindi vincolante per gli organi sociali, i dipendenti, i soci, i collaboratori e per tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, vi instaurano rapporti e relazioni, od operano per il conseguimento degli obiettivi di dette società (di seguito i "Destinatari").

I Destinatari si impegnano, all'atto dell'accettazione della carica ovvero all'atto della sottoscrizione del contratto di lavoro o di collaborazione, e per tutto il periodo in cui essi svolgano attività presso la



Modello di organizzazione, gestione e controllo

Cooperativa ovvero nell'interesse di quest'ultimo, all'osservanza delle disposizioni contenute nel presente Codice.

Il Codice ha validità sia in Italia che all'estero, fermo restando il rispetto delle specificità religiose, culturali, economiche, sociali e normative dei vari Paesi con il cui CON.S.A.R. si trovasse ad operare e quindi con gli adattamenti che si rendessero necessari in tal caso.

La Società richiede, una condotta in linea con i principi del presente codice; a tal fine, i Destinatari sono tenuti ad informare adeguatamente i terzi circa gli obblighi imposti dal Codice, esigerne il rispetto e adottare idonee iniziative in caso di mancato adempimento.

Tutte le imprese collegate o partecipate, i principali fornitori e i collaboratori esterni a CON.S.A.R. (quali a titolo esemplificativo i consulenti e gli agenti), sono tenuti ad adeguare i propri comportamenti alle disposizioni del presente Codice o, comunque, a tenere una condotta in linea con i principi generali del medesimo.

Per la piena osservanza del Codice ciascun Destinatario potrà rivolgersi, oltre che ai propri superiori, direttamente alle all'Organismo di Vigilanza.

Le violazioni al presente Codice sono trattate secondo le modalità definite al successivo paragrafo 7.4.

3. PRINCIPI ETICI GENERALI A CUI SI ISPIRA L'OPERATIVITA' AZIENDALE

La Società ritiene che i rapporti e i comportamenti, a tutti i livelli, debbano essere improntati ai principi di onestà, correttezza, integrità, trasparenza e reciproco rispetto nonché essere aperti alla verifica e basati su informazioni corrette e complete.

Nel rispetto dei principi mutualistici dai quali CON.S.A.R. è retto, l'obiettivo primario della Cooperativa è la realizzazione di valore aggiunto per i soci, attraverso il perseguimento di migliori condizioni economiche, sociali e professionali, nell'ambito della propria specifica attività.



Modello di organizzazione, gestione e controllo

A tal fine, nello svolgimento della propria attività, CON.S.A.R. si impegna:

- a garantire e a promuovere al proprio interno il rigoroso rispetto:
 - delle leggi e dei regolamenti vigenti in ogni Stato in cui si trovi ad operare,
 - dei principi di trasparenza, lealtà e correttezza comunemente accettati nella conduzione degli affari,
 - di tutte le regole organizzative e procedurali adottate dalla Cooperativa con particolare riguardo a quelle adottate per la prevenzione della commissione dei reati;
- a promuovere e a richiedere il rispetto di tutte le leggi, i regolamenti, i principi e le regole organizzative e procedurali di cui al punto a), anche da parte dei propri clienti e del personale e dei funzionari di imprese con le quali CON.S.A.R. dovesse svolgere, anche temporaneamente, attività in comune o tra loro coordinate;
- ad astenersi da comportamenti illegittimi, a carattere discriminatorio o in ogni caso non conformi ai principi sopra enunciati, nei rapporti con:
 - la Pubblica Amministrazione,
 - le Autorità Pubbliche di Vigilanza
 - i dipendenti
 - i clienti
 - i soci
 - i concorrenti;
- a garantire l'osservanza dei principi di trasparenza ed affidabilità nei confronti delle proprie controparti e della comunità in genere, nel rispetto della concorrenzialità del proprio operato e della competitività dei servizi resi;
- a riconoscere il valore della concorrenza quando ispirato ai principi di correttezza, leale competizione e trasparenza nei confronti degli operatori presenti sul mercato;
- ad assicurare la centralità della persona, il rispetto della professionalità e dell'integrità fisica, morale e culturale dei propri dipendenti e collaboratori;

Modello di organizzazione, gestione e controllo

- a ripudiare ogni sorta di discriminazione, corruzione, lavoro forzato o minorile;
- ad assicurare la trasparenza, la veridicità accuratezza e la completezza delle informazioni rese all'interno della Società, nonché di quelle dirette ai terzi, al fine di permettere ai destinatari di assumere decisioni consapevoli circa i e relazioni da intrattenere con la Società stessa;
- ad utilizzare criteri oggettivi e trasparenti per la scelta dei fornitori
- a garantire la più ampia tutela e rispetto dell'ambiente;
- ad assicurare l'affidabilità dei sistemi e delle procedure di gestione per la massima sicurezza degli addetti, con particolare attenzione al luogo di lavoro;
- a garantire la massima trasparenza nelle transazioni commerciali;
- a ripudiare ogni forma di organizzazione criminale, di carattere nazionale e transnazionale
- a contrastare il fenomeno corruttivo anche nei rapporti che intrattiene con altre società ed enti privati
- a promuovere il corretto utilizzo dei servizi informatici o telematici, in modo da garantire la genuinità e l'integrità dei dati trattati;
- a promuovere la valorizzazione delle risorse umane attraverso percorsi di accrescimento professionale;
- a raggiungere l'efficienza, l'efficacia e l'economicità dei sistemi gestionali per accrescere costantemente i livelli di redditività e competitività della Cooperativa;
- a perseguire una costante ricerca e sviluppo, in tutte le aree di intervento, per favorire il massimo grado di innovazione;
- ad evitare, prevenire e reprimere ogni forma di discriminazione basata su sesso, età, preferenze sessuali, razza, nazionalità, condizioni socio-economiche e credenze religiose, opinioni politiche o stato di salute

3.1 IMPEGNO DI CON.S.A.R.

La Società provvederà a garantire , designando specifiche funzioni interne così come definito al successivo paragrafo 3.4., con l'obiettivo di assicurare:

Modello di organizzazione, gestione e controllo

- la massima diffusione del Codice e dei suoi obiettivi presso i suoi Destinatari e presso coloro che entrano in rapporti con CON.S.A.R.;
- la messa a disposizione di ogni possibile strumento conoscitivo e di chiarimento circa l'interpretazione e l'attuazione delle norme contenute nel Codice
- l'approfondimento e l'aggiornamento del Codice al fine di adeguarlo all'evoluzione della sensibilità civile e delle normative di rilevanza per il Codice stesso;
- lo svolgimento di verifiche in ordine ad ogni notizia di violazione delle norme del Codice o di riferimento;
- la valutazione dei fatti e la conseguente attuazione, in caso di accertata violazione, di adeguate misure sanzionatorie;
- nel limite delle sue possibilità, che nessuno possa subire ritorsioni di qualunque genere per aver fornito notizie di possibili violazioni del Codice o delle norme di riferimento;
- la fissazione di criteri e procedure intesi a ridurre il rischio di violazione del Codice;
- l'emanazione di linee guida e di procedure operative partecipando con le unità competenti alla loro definizione;
- programmi di comunicazione, informazione e/o formazione dei Destinatari finalizzati alla migliore conoscenza degli obiettivi del Codice.

3.2 OBBLIGHI PER TUTTI I DESTINATARI

Ad ogni Destinatario viene chiesta la conoscenza delle norme contenute nel Codice e delle norme di riferimento che regolano l'attività svolta nell'ambito della sua funzione. In tal senso, tutti i Destinatari hanno l'obbligo di:

- astenersi da comportamenti contrari alle norme del Codice ed esigerne il rispetto;
- rivolgersi ai propri superiori, o direttamente all'Organismo di Vigilanza, in caso di necessità di chiarimenti sulle modalità di applicazione delle stesse;
- riferire tempestivamente ai propri superiori, o direttamente all'Organismo di Vigilanza:

Modello di organizzazione, gestione e controllo

- qualsiasi notizia, di diretta rilevazione o riportata da altri, in merito a possibili violazioni del codice;
- qualsiasi richiesta gli sia stata rivolta di violarle;
- collaborare con le strutture deputate a verificare le possibili violazioni.

Se dopo la segnalazione della notizia di una possibile violazione al proprio superiore, il Destinatario ritenesse che la questione non fosse stata adeguatamente affrontata o di aver subito ritorsioni, potrà rivolgersi all'Organismo di Vigilanza.

3.3 VALENZA DEL CODICE NEI CONFRONTI DI TERZI

Nei confronti di terzi, tutti i Destinatari, in ragione delle loro competenze, cureranno di:

- informarli adeguatamente circa gli impegni ed obblighi imposti dal Codice;
- esigere il rispetto degli obblighi che riguardano direttamente la loro attività;
- adottare le opportune azioni di propria competenza nel caso di mancato adempimento da parte di terzi, dell'obbligo di conformarsi alle norme del Codice.

I comportamenti da adottare nei confronti dei terzi sono comunque illustrati al paragrafo 6 del presente Codice.

3.4 STRUTTURE DI RIFERIMENTO, ATTUAZIONE E CONTROLLO

È politica di CON.S.A.R. SOC. COOP. CONS. diffondere a tutti i livelli una cultura contraddistinta dalla consapevolezza dell'esistenza dei controlli e dall'assunzione di una mentalità orientata all'esercizio del controllo quale strumento fondamentale per contribuire al raggiungimento degli obiettivi aziendali e al miglioramento continuo dell'efficienza dei processi.

Per controlli interni si intendono tutti gli strumenti adottati dalla Società allo scopo di indirizzare, gestire e verificare le attività dell'impresa con l'obiettivo di assicurare il rispetto delle leggi e delle procedure aziendali, proteggere i beni aziendali, gestire efficacemente le attività e fornire dati contabili e finanziari accurati e completi.



Modello di organizzazione, gestione e controllo

Ogni livello della struttura organizzativa ha il compito di concorrere alla realizzazione di un sistema di controllo interno efficace ed efficiente.

Per tale ragione conseguentemente tutti i dipendenti della Cooperativa nell'ambito delle funzioni svolte e delle rispettive mansioni, sono responsabili del corretto funzionamento del sistema di controllo.

All'interno di CON.S.A.R. la vigilanza è stata attribuita alle seguenti funzioni:

- *“Controlli di linea”*, costituiti dall'insieme delle attività di controllo che le singole unità operative/funzioni aziendali, svolgono sui propri processi. Tali attività sono demandate alla responsabilità primaria dei Responsabili di funzione e sono considerate parte integrante di ogni processo aziendale.
- *Organismo di Vigilanza (O.d.V.)*, il quale è deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Sistema di Controllo Interno e di curarne l'aggiornamento formulando, ove necessario, al Consiglio di Amministrazione le proposte per eventuali adeguamenti dello stesso.

Le Società della Cooperativa potranno adottare analoga struttura, salvo quelle di piccole dimensioni nelle quali, sentito anche il parere dell'Organismo di Vigilanza di CON.S.A.R., i compiti di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del sistema e di curarne l'aggiornamento potranno essere svolti direttamente dall'organo dirigente eventualmente con l'ausilio e l'assistenza dell'O.d.V. della Società.

In ogni caso, la Dirigenza di CON.S.A.R. provvederà a garantire la funzionalità e l'adeguatezza del sistema di controllo interno adottato, definendone le procedure e assicurando l'idoneità di risorse e mezzi per lo svolgimento dell'attività di competenza, in conformità alle norme contenute nel presente Codice e tenuto conto delle dimensioni e delle specifiche attività svolte da ogni Società.

Resta comunque inteso che, la responsabilità di creare e mantenere un sistema di controllo interno efficace, è comune ad ogni livello operativo e conseguentemente ogni Destinatario, nell'ambito delle proprie funzioni svolte, è responsabile dell'attuazione e del corretto funzionamento dei controlli inerenti le aree operative a lui affidate in conformità al presente Codice.



Modello di organizzazione, gestione e controllo

4. COMPITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

La figura preposta al presidio e aggiornamento del presente Codice è l'Organismo di Vigilanza della CON.S.A.R., istituito e regolamentato nell'ambito del "Modello di Organizzazione, gestione e controllo", adottato dal C.d.A con delibera del

I criteri di eleggibilità (requisiti di professionalità e incompatibilità), composizione, poteri, compiti e responsabilità dell'O.d.V. sono definiti all'interno del suddetto Modello, al quale si rimanda per maggiori approfondimenti.

Si precisa in questa sede che, in merito al presidio e aggiornamento del Codice Etico, l'Organismo di Vigilanza ha il compito di:

- garantire la diffusione e la conoscenza sia all'interno che all'esterno dell'azienda, promuovendo opportune iniziative in merito;
- verificare la coerenza degli strumenti di prevenzione adottati con il Codice Etico;
- verificare l'attualità del sistema di valori adottato, proponendo eventuali aggiornamenti e integrazioni.
- verificare la corretta applicazione del Codice Etico esaminando le notizie di possibili violazioni del Codice, promuovendo le verifiche più opportune;
- riferire periodicamente al Consiglio di Amministrazione sull'attuazione del Codice Etico

Nello svolgimento di tali attività, l'O.d.V. riceverà il supporto di tutte le funzioni aziendali interessate e potrà essergli consentito di accedere alla documentazione necessaria allo svolgimento della propria attività.

5. PRINCIPI ETICI E DI COMPORTAMENTO

5.1 POLITICHE DEL PERSONALE

CON.S.A.R. riconosce la centralità delle risorse umane nella convinzione che il principale fattore di successo di ogni azienda è rappresentato dal contributo delle persone che in essa vi operano, alle quali sono richieste professionalità, dedizione, lealtà, onestà e spirito di collaborazione.

La Società si impegna a:



Modello di organizzazione, gestione e controllo

- realizzare condizioni di lavoro funzionali alla tutela dell'integrità psico-fisica dei lavoratori ed al rispetto della loro personalità morale;
- evitare ogni sorta di discriminazione (in relazione a razza, ceto, origine nazionale, sesso, religione, invalidità, orientamento sessuale, appartenenza sindacale o affiliazione politica), di indebiti disagi o illeciti condizionamenti nella selezione, assunzione, formazione, gestione, sviluppo e retribuzione del personale, nonché ogni forma di nepotismo e favoritismo;
- adottare criteri di merito, competenza e professionalità per qualunque decisione relativa al rapporto di lavoro con i propri dipendenti e collaboratori
- affinché tutti i responsabili di funzione, i dipendenti e i collaboratori, per quanto di competenza, adottino comportamenti coerenti con i suddetti principi
- a ripudiare ogni forma di lavoro minorile

5.1.1 ASSUNZIONI E RAPPORTI DI COLLABORAZIONE

Consar Soc. Coop. Cons., consapevole del proprio ruolo e delle proprie responsabilità nell'ambito della comunità economica e sociale, ha deciso di dotarsi di un Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale conforme ai requisiti della norma internazionale SA 8000.

A tale scopo la Direzione di CON.S.A.R. si impegna a rispettare e a far rispettare, all'interno del proprio ambiente di lavoro e lungo tutta la catena di fornitura, la normativa nazionale vigente, le convenzioni e le raccomandazioni ILO (Organizzazione Internazionale del Lavoro) e le dichiarazioni e le altre convenzioni internazionali ONU, che disciplinano i seguenti requisiti cardine sanciti dalla norma SA 8000.

In materia di assunzione del personale, la Cooperativa, ed in particolare le funzioni preposte alla gestione del personale, si attengono ai seguenti principi:

- la selezione del personale da assumere è effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati rispetto a quelli attesi e alle esigenze aziendali, nella piena osservanza delle pari opportunità per tutti i soggetti.
- le informazioni richieste in fase di selezione e assunzione sono strettamente collegate alla verifica di aspetti previsti dal profilo professionale e psicoattitudinale, nel rispetto della sfera

Modello di organizzazione, gestione e controllo

- privata e delle opinioni politiche e religiose del candidato;
- rispettare il diritto dei lavoratori ad aderire alle Organizzazioni Sindacali e alla contrattazione collettiva;
 - il personale è assunto con regolare contratto di lavoro e non è tollerata alcuna forma di lavoro irregolare o di “lavoro nero”;
 - non viene impiegato lavoro infantile (bambini di età inferiore ai 15 anni) o personale che presti la propria opera contro la propria volontà o che non sia libero di recedere dal rapporto di lavoro;
 - non sono impiegati giovani lavoratori (ragazzi di età inferiore ai 18 anni) in situazioni insalubri o pericolose, né durante le ore scolastiche, fatti salvo, per quest’ultimo aspetto, stage, tirocini, o praticantati regolarmente previsti e disciplinati con le istituzioni scolastiche o enti di formazione riconosciuti;
 - i lavoratori non sono retribuiti con salari inferiori a quelli fissati dalla legislazione vigente come minimi, al fine di assicurare almeno la soddisfazione dei bisogni di base del lavoratore e della sua famiglia;
 - l’orario di lavoro non supera le ore previste per Legge e dai Contratti Collettivi di Lavoro Nazionali, e integrativi Provinciali e aziendali, essendo garantito il diritto al riposo di almeno un giorno la settimana e retribuito in modo adeguato, come previsto dalla legislazione vigente, il lavoro straordinario.
 - è espressamente vietato ai Destinatari qualsiasi abuso della propria posizione di autorità, consistente nel richiedere, come atto dovuto al superiore gerarchico, prestazioni, favori personali e qualunque comportamento lesivo della dignità, della professionalità e dell’autonomia del sottoposto

Quanto sopra è valido anche per i rapporti di collaborazione per i quali, in particolare, è fatto espresso divieto instaurare qualsiasi rapporto con pubblici funzionari o soggetti incaricati di pubblica funzione, riconducibili a gare o commesse in corso e, più in generale, ad altre operazioni in essere con pubbliche amministrazioni.

Alla costituzione del rapporto di lavoro, ogni collaboratore riceve accurate informazioni in merito a:

Modello di organizzazione, gestione e controllo

- caratteristiche della funzione e delle mansioni da svolgere;
- elementi normativi e retributivi, come regolati dal contratto collettivo nazionale del lavoro;
- norme e procedure da adottare al fine di evitare i possibili rischi per la salute associati all'attività lavorative;
- il presente Codice.

5.1.2 FORMAZIONE

Nella Società, ad ogni lavoratore è garantita una formazione continua con l'obiettivo di promuoverne un costante miglioramento della professionalità e della qualificazione.

Ogni Responsabile, con l'ausilio della funzione preposta alla gestione del personale, si adopera al fine di favorire lo sviluppo e la crescita dei propri collaboratori identificando ogni eventuale carenza od opportunità formativa, attraverso la definizione di appositi programmi periodici di formazione, per gruppi o per singoli collaboratori, basati su specifiche esigenze e/o opportunità, di sviluppo professionale.

5.1.3 VALUTAZIONE

La valutazione dei collaboratori è effettuata in maniera allargata coinvolgendo i responsabili, la funzione preposta alla gestione del personale e, per quanto possibile, i soggetti che sono entrati in relazione con il valutato evitando, nei limiti delle informazioni disponibili e della tutela della privacy, ogni forma di nepotismo o favoritismo legato a fattori non riconducibili alla sfera professionale.

L'accesso a ruoli e incarichi è anch'esso stabilito in considerazione delle competenze e delle capacità e, compatibilmente con l'efficienza generale del lavoro.

Compatibilmente con i criteri di efficienza generale del lavoro, CON.S.A.R. promuove forme di flessibilità organizzata che agevolino la gestione dello stato di maternità e in generale la cura dei figli.



Modello di organizzazione, gestione e controllo

5.1.4 INTEGRITÀ E TUTELA DELLA PERSONA

La Cooperativa si impegna a tutelare l'integrità morale del personale, garantendo a quest'ultimo il diritto a condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona, fra le quali il diritto ad associarsi a sindacati.

A tal fine, i rapporti tra i dipendenti devono essere improntati ai principi di una civile convivenza e devono svolgersi nel rispetto reciproco dei diritti e della libertà delle persone.

In particolare, CON.S.A.R. esige che nelle relazioni di lavoro interne ed esterne non venga dato luogo a:

- atti di violenza psicologica;
- atteggiamenti o comportamenti discriminatori o lesivi della persona, delle sue convinzioni o preferenze;
- discriminazioni, violenze psicologiche o ritorsioni per ragioni di nazionalità, di credo religioso, di appartenenza politica e sindacale, di lingua e di sesso;
- molestie o comportamenti aventi connotazione sessuale che possono offendere la dignità o turbare la sensibilità degli uomini e delle donne nell'ambiente di lavoro.

Devono intendersi per molestie sessuali:

- a) la subordinazione di determinazioni di rilevanza per la vita lavorativa del destinatario all'accettazione di favori sessuali;
- b) le proposte di relazioni interpersonali private condotte nonostante un espresso o ragionevolmente evidente non gradimento che, in relazione alla specificità della situazione, turbano la serenità del Destinatario con obiettive implicazioni sulla sua espressione lavorativa.

Ciascun Destinatario, nell'ambito delle proprie mansioni, deve impegnarsi ad una conduzione delle proprie attività che si fondi sulla prevenzione e sulla tutela della salute, della moralità e della sicurezza di sé stessi, dei colleghi e dei terzi, collaborando per mantenere un clima di reciproco rispetto della sensibilità, della dignità e della reputazione di ciascuno.

Modello di organizzazione, gestione e controllo

In tal senso, nel corso dell'attività lavorativa e nei luoghi di lavoro, sarà considerata consapevole assunzione del rischio di pregiudizio di tali caratteristiche:

- prestare servizio sotto gli effetti di abuso di sostanze alcoliche, di sostanze stupefacenti o di sostanze di analogo effetto;
- consumare o cedere a qualsiasi titolo sostanze stupefacenti nel corso della prestazione lavorativa.

Gli stati di dipendenza cronica da sostanze di tale natura, quando di incidenza sull'ambiente di lavoro, saranno, per i riflessi contrattuali, equiparati ai casi precedenti.

In ogni caso, non saranno mai applicati provvedimenti disciplinari contrari alla dignità e al rispetto della persona del lavoratore, ma solo provvedimenti previsti dalla legislazione vigente, così come previsto al paragrafo 7.4 del presente Codice.

I Destinatari che ritengano di essere stato oggetto di molestie o di essere stati discriminati per motivi legati al sesso, alla razza, allo stato di salute, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose, possono segnalare l'accaduto all'Organismo di Vigilanza, che valuterà le circostanze per applicare gli eventuali ed opportuni provvedimenti in accordo con la direzione aziendale.

5.1.5 LAVORATORI STRANIERI

La Società non impiega, ad alcun titolo ed in alcuna circostanza, lavoratori stranieri privi di permesso di soggiorno o con un permesso revocato o scaduto, del quale non sia stata presentata domanda di rinnovo documentata.

Al momento dell'assunzione di un lavoratore straniero, i competenti uffici ne verificano il possesso del permesso di soggiorno, attraverso l'esame di idonea documentazione.

Qualora la validità temporale del permesso di soggiorno termini nel corso della durata del rapporto



Modello di organizzazione, gestione e controllo

di lavoro, i competenti uffici verificano che il lavoratore ne abbia chiesto ed ottenuto il rinnovo, attraverso l'esame di idonea documentazione.

5.2 INFORMAZIONI RISERVATE E TUTELA DELLA PRIVACY

CON.S.A.R. si impegna a tutelare la riservatezza di tutte le informazioni che hanno carattere di riservatezza, relative a dati o conoscenze che appartengono all'azienda e ad evitare ogni uso improprio di tali informazioni o l'indebita diffusione delle medesime.

A titolo puramente esemplificativo e non esaustivo sono considerate informazioni riservate: i progetti di lavoro, compresi i piani commerciali, industriali e strategici, le informazioni riguardo al know-how ed ai processi tecnologici, le operazioni finanziarie, le strategie operative, le strategie di investimento e di disinvestimento, i risultati operativi, i dati personali dei dipendenti e le liste di clienti, fornitori e collaboratori.

La Società si impegna a proteggere adeguatamente tali informazioni, generate o acquisite all'interno e nelle relazioni d'affari, e ad evitare ogni uso improprio di queste informazioni.

La circolazione interna delle informazioni è limitata ai soggetti portatori di un effettivo interesse alla loro conoscenza o alla loro utilizzazione, i quali sono comunque tenuti ad astenersi dal diffondere tali informazioni al di fuori dei casi previsti ed in luoghi non appropriati.

Ciascun Destinatario, nell'ambito delle proprie mansioni, è obbligato ad assicurare la riservatezza richiesta dalle circostanze per ciascuna informazione riservata, generata o acquisita in ragione della propria funzione lavorativa, anche al fine di salvaguardare il know-how tecnico, legale, amministrativo, gestionale e commerciale di CON.S.A.R..



Modello di organizzazione, gestione e controllo

In particolare, ogni Destinatario dovrà:

- acquisire e trattare solo le informazioni e i dati necessari ed opportuni per le finalità della funzione di appartenenza e in diretta connessione con quest'ultima;
- acquisire e trattare solo le informazioni e i dati stessi esclusivamente entro i limiti delle specifiche procedure adottate dalla Società;
- conservare i dati stessi in modo che venga impedito che altri non autorizzati ne prendano conoscenza;
- comunicare i dati e le informazioni stesse solo su esplicita autorizzazione delle posizioni superiori e comunque, in ogni caso, dopo essersi assicurato circa la sua effettiva divulgabilità;

CON.S.A.R. si impegna a tutelare, nel pieno rispetto delle disposizioni di cui al D.Lgs. 30 giugno 2003 n. 196 recante “Codice in materia di protezione dati personali” e, in particolare, del nuovo GDPR, i dati personali acquisiti, custoditi e trattati nell'ambito della propria attività e delle relazioni d'affari al fine di evitare ogni trattamento illecito ed improprio di tali informazioni.

In particolare la Società adotta appositi standard allo scopo di:

- specificare le informazioni richieste agli interessati cui si riferiscono i dati e le relative modalità di trattamento e conservazione dei dati;
- vietare il trattamento e/o la comunicazione e/o la diffusione di dati personali senza il previo consenso dell'interessato, fatte salve le ipotesi previste dalla legge;
- adottare le misure di sicurezza volte ad evitare la perdita, la distruzione, i trattamenti non autorizzati o lo smarrimento dei dati personali custoditi da CON.S.A.R.;
- stabilire regole per garantire a ciascun interessato l'esercizio dei diritti di legge.

È esclusa qualsiasi indagine su idee, preferenze, gusti personali e, in generale, sulla vita privata dei collaboratori.



Modello di organizzazione, gestione e controllo

5.3 SICUREZZA E SALUTE SUL LAVORO

Nell'ambito delle proprie attività, CON.S.A.R. si impegna a diffondere e consolidare una cultura della sicurezza tramite interventi di natura tecnica ed organizzativa volti a garantire la salute e la sicurezza dei lavoratori e dei terzi collegati all'impresa da un rapporto di qualsiasi natura.

La Cooperativa agisce nei confronti dei propri dipendenti e collaboratori nel rispetto delle disposizioni di cui sono gestite adottando idonee misure atte ad evitare o ridurre i potenziali rischi per la salute e la sicurezza, nel pieno rispetto della normativa vigente in materia di prevenzione e protezione negli ambienti di lavoro.

A tali fini, CON.S.A.R. si impegna a realizzare interventi di natura tecnica ed organizzativa, concernenti:

- l'analisi continua dei rischi e delle criticità dei processi e delle risorse da proteggere;
- l'adozione delle tecnologie più idonee a prevenire l'insorgere dei rischi attinenti alla sicurezza e alla salute dei lavoratori;
- il controllo e l'aggiornamento delle metodologie di lavoro;
- l'apporto di interventi formativi e di comunicazione.

Ogni Destinatario, nell'ambito delle proprie mansioni, è tenuto ad assicurare gli adempimenti in materia di sicurezza e salute sul lavoro attenendosi rigorosamente alle leggi vigenti nonché ai regolamenti e alle procedure che sono e/o saranno predisposte e divulgate all'interno di ogni Società dal proprio Servizio Prevenzione e Protezione, istituito ai sensi del D.Lgs. 81/2008 e sue successive modifiche ed integrazioni.

Anche per il raggiungimento di tali fini, CON.S.A.R. si è dotata di un Sistema di Gestione della Sicurezza e Salute sul Lavoro certificato in conformità alla norma OHSAS 18001.

5.4 TUTELA AMBIENTALE

L'ambiente rappresenta e rappresenterà sempre di più in futuro un bene primario che la Cooperativa si impegna a salvaguardare, a tal fine la Società programma la propria attività promuovendo il difficile equilibrio tra iniziative economiche e imprescindibili esigenze ambientali, in considerazione dei diritti delle generazioni future.

La Società si impegna, dunque, a migliorare l'impatto ambientale e paesaggistico delle proprie attività, nonché a prevenire i rischi per le popolazioni e l'ambiente non solo nel rispetto della vigente normativa, ma tenendo conto dello sviluppo della ricerca scientifica e delle migliori esperienze in materia.

In tal senso, ciascuna Società, in relazione alle specifiche attività da essa svolte, può prevedere al suo interno figure professionali di riferimento e/o strutture operative, con il compito di elaborare apposite linee guida, formare e sensibilizzare tutto il personale, seguire l'evoluzione della legislazione ambientale nazionale, promuovere l'adozione in azienda di sistemi di gestione ambientale secondo lo schema standard internazionali ISO 14000.

CON.S.A.R., difatti, per il raggiungimento di tali fini, si è dotata di un Sistema di Gestione Ambientale certificato in conformità alla norma UNI EN ISO 14001.

5.5 TRASPARENZA CONTABILE E GESTIONALE

All'interno della Società, la contabilità, sia generale che analitica, anche con riferimento alla gestione delle risorse finanziarie, risponde ai principi di trasparenza, correttezza, completezza e accuratezza.

A tal fine, per ogni operazione contabile è conservata agli atti un'adeguata documentazione di supporto all'attività svolta in modo da consentire:

- l'accurata registrazione contabile;
- l'immediata individuazione delle caratteristiche e delle motivazioni sottostanti ad ogni operazione o transazione effettuata;
- la verifica del processo di decisione e autorizzazione in termini di legittimità, coerenza e congruità, nonché l'individuazione dei diversi livelli di responsabilità

Modello di organizzazione, gestione e controllo

- la ricostruzione accurata dell'operazione, anche per ridurre la probabilità di errori interpretativi.

I Destinatari, nell'ambito delle proprie mansioni, sono tenuti a collaborare affinché ogni operazione e transazione sia correttamente e tempestivamente registrata nella contabilità aziendale secondo i criteri di legge e i principi contabili applicabili, nonché se del caso debitamente autorizzata e verificata.

La trasparenza contabile è assicurata anche dalla certificazione dei bilanci effettuata da Società di revisione riconosciute e dalla attenta valutazione dei risultati esposti nelle relazioni e nelle lettere di suggerimenti.

Per la Cooperativa, la scelta delle Società di revisione a cui affidare l'incarico di analizzare il bilancio, si fonda sul principio fondamentale dell'incompatibilità di tale ruolo con quello della consulenza.

Ogni Destinatari che venisse a conoscenza di omissioni, falsificazioni o trascuratezze della contabilità o della documentazione di supporto su cui le registrazioni contabili si fondano, sono tenuti a riferire i fatti al proprio superiore o all'Organismo di Vigilanza.

Corretta gestione

L'organo amministrativo della Società, i Direttori Generali e i loro sottoposti (soci e dipendenti), nell'ambito della propria attività, sono tenuti al rispetto dei principi civilistici di corretta e prudente amministrazione, anche con riferimento alla legislazione vigente in materia di reati societari.

In particolare, viene fatto espresso divieto agli amministratori, di:

- Ostacolare o impedire lo svolgimento delle attività di controllo e/o di revisione legalmente attribuite al Collegio Sindacale, ad altri organi sociali o alla Società di revisione, occultando o fornendo documentazione parziale o alterata;
- Effettuare operazioni sul capitale sociale, fusioni con altre società o scissioni cagionando un danno patrimoniale ai creditori;
- Effettuare operazioni su azioni o quote sociali cagionando lesione all'integrità del capitale sociale o delle riserve non distribuibili per legge;
- Ripartire utili o acconti su utili non effettivamente conseguiti o destinati per legge a riserva,



Modello di organizzazione, gestione e controllo

ovvero non ripartire riserve, anche non costituite con utili, che non possono per legge essere distribuite.

L'organo amministrativo della Società, i Direttori Generali e i loro sottoposti (soci e dipendenti) hanno altresì l'obbligo di non concorrere a procurarsi in maniera illecita la maggioranza deliberativa nelle assemblee producendo documentazione falsa o alterata, ovvero ponendo in essere atti simulati o fraudolenti al fine di procurare a sé o ad altri un ingiusto profitto in conflitto di interessi con la Società.

5.6 LOTTA AL TERRORISMO

CON.S.A.R., nell'ambito delle proprie attività, si impegna a non fornire, direttamente o indirettamente, e comunque volontariamente, fondi a favore di soggetti che promuovono, costituiscono, dirigono associazioni o che, in prima persona, intendano porre in essere reati di terrorismo o atti di violenza con fini di eversione dell'ordine democratico.

Qualsiasi Destinatario venga a conoscenza di effettive o potenziali violazioni commesse internamente o da terzi in contatto con la Società, oppure riceva richieste o proposte, in relazione al finanziamento o alla commissione di reati aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, deve immediatamente riferire al proprio superiore o direttamente all'Organismo di Vigilanza.

5.7 DOVERI DEI DESTINATARI

5.7.1 ONESTÀ

Tutti i soci, i dipendenti, i collaboratori e più in generale, tutti i Destinatari, devono agire lealmente al fine di rispettare:

- gli obblighi sottoscritti nel contratto di lavoro;
- le leggi vigenti;
- il presente Codice;
- contribuire con colleghi, superiori e collaboratori alla mission della Società.

In nessun caso il perseguimento degli interessi di CON.S.A.R., può giustificare una condotta non onesta.

5.7.2 LEALTÀ E FEDELITÀ

L'obbligo di fedeltà comporta per ogni dipendente il divieto di:

- assumere occupazioni con rapporto di lavoro alle dipendenze di terzi, incarichi di consulenza o altre responsabilità per conto dei terzi, senza la preventiva autorizzazione scritta della Società di appartenenza;
- svolgere attività comunque contrarie e/o concorrenti agli interessi della Società o incompatibili con i doveri d'ufficio;
- sfruttare il nome e la reputazione della Cooperativa a scopi privati e sfruttare a fini personali la posizione ricoperta all'interno della Società.

5.7.3 CONFLITTI DI INTERESSI

I membri del Consiglio di Amministrazione, i Sindaci, i Dirigenti, nonché i responsabili di funzioni di CON.S.A.R. sono tenuti ad astenersi da qualsiasi attività che possa essere ritenuta anche potenzialmente in conflitti di interesse con quelli della Società o che potrebbero interferire con la loro capacità di prendere decisioni imparziali, nella salvaguardia del miglior interesse dello stesso ed astenersi dall'avvantaggiarsi personalmente di opportunità di affari di cui sono venuti a conoscenza nel corso dello svolgimento delle proprie mansioni.

A titolo esemplificativo, possono determinare un potenziale conflitto di interessi le seguenti situazioni:

- svolgere una funzione di vertice e coltivare interessi economici personali con fornitori, clienti o concorrenti, anche attraverso i familiari;
- curare i rapporti con i fornitori e svolgere contemporaneamente attività lavorativa, anche attraverso un familiare, presso gli stessi fornitori
- accettare denaro, favori od omaggi da persone o aziende che sono o intendono entrare in rapporti con la Società.

Nei rapporti tra il CON.S.A.R. e terzi, i Destinatari devono agire secondo norme etiche e legali e senza ricorrere a mezzi illeciti. In tal senso, sono esplicitamente proibite pratiche di corruzione, favori illegittimi, comportamenti collusivi, sollecitazioni di vantaggi personali per sé o per altri.

Nell'ipotesi in cui siano individuate situazioni di conflitto di interesse, anche potenziali, sia interne



Modello di organizzazione, gestione e controllo

che esterne all'attività aziendale, ciascun soggetto coinvolto è tenuto ad astenersi dal porre in essere la condotta in conflitto dandone tempestiva comunicazione all'Organismo di Vigilanza, al quale compete la valutazione circa la sussistenza, caso per caso, di eventuali incompatibilità o situazioni di pregiudizio.

5.7.4 IMPARZIALITÀ

Nei rapporti interni ed esterni ogni Destinatario deve evitare ogni discriminazione in base all'età, sesso, sessualità, stato di salute, razza, nazionalità, opinioni politiche, affiliazioni sindacali e credenze religiose dei suoi interlocutori.

5.7.5 RISERVATEZZA

I Destinatari, nell'ambito delle proprie funzioni, devono assicurare la riservatezza delle informazioni in proprio possesso, sono tenuti a non utilizzare informazioni riservate per scopi non connessi con l'esercizio della propria attività e devono astenersi dal ricercare dati riservati, salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione da parte dei propri superiori ed in conformità alle norme giuridiche vigenti in materia di tutela della privacy, come recentemente modificate.

5.7.6 UTILIZZO DEI BENI AZIENDALI

Tutti i beni e le risorse messe a disposizione dall'azienda sono strumenti di lavoro e non possono essere utilizzati per scopi non lavorativi, se non con specifica ed espressa autorizzazione.

In tal senso ogni Destinatario è direttamente e personalmente responsabile della protezione, della conservazione e del corretto utilizzo dei beni e delle risorse a lui affidate. È quindi tenuto ad operare con la massima diligenza per tutelare tali risorse e beni, attraverso comportamenti responsabili e in linea con i Regolamenti interni e le procedure operative in essere, al fine di evitarne utilizzi impropri o illeciti, che possano essere causa di danno, perdita di efficienza o comunque, in contrasto con l'interesse aziendale.

Strumenti elettronici e applicazioni informatiche

Per quanto riguarda gli strumenti elettronici e le applicazioni informatiche, ogni Destinatario è tenuto a:

- non modificare la configurazione aziendale del Personal Computer in dotazione e non installare hardware o software di qualsiasi tipo o natura, senza il preventivo benestare del

Modello di organizzazione, gestione e controllo

servizio EDP;

- non utilizzare software/banche dati in assenza di regolare licenza d'uso ovvero nel caso in cui la stessa sia anche solamente scaduta;
- astenersi dal duplicare, riprodurre o divulgare sul sito web aziendale o su altre reti telematiche, programmi informatici, documenti o altri contenuti di banche dati protette, senza espressa autorizzazione da parte del titolare del diritto d'autore o degli aventi diritto;
- adottare scrupolosamente quanto previsto dalle politiche e dalle procedure di sicurezza aziendali in materia di protezione da virus informatici, al fine di non compromettere la funzionalità e la protezione dei sistemi informatici;
- non inviare messaggi di posta elettronica minatori o ingiuriosi, non ricorrere a linguaggio di basso livello, non esprimere commenti inappropriati che possano recare offesa alla persona e/o danno all'immagine aziendale;
- non navigare su siti internet con contenuti indecorosi e offensivi;
- astenersi da qualsiasi condotta illecita su sistemi informatici o telematici di terzi, pubblici o privati, o su programmi, dati e informazioni in questi contenuti.
- non accedere abusivamente a sistemi informatici o telematici di terzi, né alterarne in alcun modo il loro funzionamento, al fine di ottenere e/o modificare, senza diritto, dati, programmi o informazioni;
- astenersi dal comunicare a figure non autorizzate o a divulgare codici di accesso a sistemi informatici o telematici propri o di terzi;
- non manipolare, danneggiare o alterare propri documenti o supporti informatici al fine di presentare dichiarazioni false o non conformi, o per impedire lo svolgimento di controlli o verifiche da parte di organi societari o di terzi.

È inoltre fatto espressamente divieto di distribuire, divulgare o pubblicizzare per via telematica e, più in generale con qualsiasi mezzo, materiale pornografico prodotto mediante lo sfruttamento sessuale di minori di anni diciotto, ovvero distribuire o divulgare notizie o informazioni finalizzate all'adescamento o allo sfruttamento sessuale di minori.

6. LE NORME ETICHE NEI CONFRONTI DEI TERZI

6.1 CLIENTI

Costituiscono obiettivo prioritario della Società la piena soddisfazione delle esigenze dei propri clienti pubblici e privati e la creazione con questi ultimi di un solido rapporto ispirato a correttezza, onestà, efficienza e professionalità.

A tal fine ogni Destinatario, nell'ambito della gestione dei rapporti con i clienti e nel rispetto delle procedure interne, ha il dovere di:

- fornire, con efficienza e cortesia, nei limiti delle previsioni contrattuali, prodotti e servizi di qualità che soddisfino o superino le ragionevoli aspettative e necessità del cliente;
- fornire accurate ed esaurienti informazioni circa prodotti e servizi in modo che il cliente possa assumere decisioni consapevoli;
- attenersi a verità nelle comunicazioni pubblicitarie o di altro genere.

I Destinatari non devono promettere od offrire pagamenti, beni o favori per promuovere o favorire gli interessi della Cooperativa. Omaggi o atti di ospitalità sono permessi solo quando siano tali, per natura e valore, da non poter essere interpretabili come finalizzati ad ottenere un trattamento di favore.

6.2 PARTNER COMMERCIALI E CONCORRENTI

La Società si impegna nei propri settori di riferimento ad operare secondo principi di lealtà, correttezza e trasparenza, improntando i rapporti con *Partners* commerciali e Concorrenti alla puntuale osservanza delle leggi, delle regole di mercato e dei principi ispiratori della leale concorrenza, contrastando ogni forma di accordo o comportamento potenzialmente illecito o collusivo volto ad alterare i normali meccanismi di mercato.

Gli eventuali Partners devono in ogni caso essere individuati fra soggetti di comprovata integrità, onestà morale e professionale, competenza e solidità commerciale.

È fatto divieto intraprendere, direttamente, indirettamente o per il tramite di interposte persone, qualsiasi azione od iniziativa volta a controllare, scoraggiare o condizionare in maniera illecita le attività commerciali, industriali o produttive di terzi.

6.3 FORNITORI E ALTRI SOGGETTI COMMERCIALI PRIVATI

Nei rapporti di appalto, di approvvigionamento e, in genere, di fornitura di beni, lavori e/o servizi è fatto obbligo ai Destinatari delle norme del presente Codice di:

- osservare la normativa applicabile al settore e le procedure interne per la individuazione e la qualificazione degli appaltatori/fornitori e la gestione dei rapporti con essi;
- adottare nell'espletamento delle procedure di selezione e di valutazione dei fornitori/appaltatori criteri oggettivi, secondo modalità dichiarate e trasparenti;
- non precludere ad alcun appaltatore/fornitore, in possesso dei requisiti richiesti, la possibilità di competere per aggiudicarsi un contratto di appalto/fornitura con la Società, adottando criteri di selezione che rispettino i principi di trasparenza, concorrenza, obiettività. Nella selezione del fornitore/appaltatore CON.S.A.R. tiene conto della capacità del fornitore/appaltatore di garantire strutture organizzative nonché il rispetto degli obblighi in materia giuslavoristica e di riservatezza;
- non indurre un fornitore a stipulare un contratto a lui sfavorevole, lasciandogli intendere un successivo contratto più vantaggioso;
- mantenere un dialogo franco e aperto con gli appaltatori e/o fornitori, in linea con le buone consuetudini commerciali;
- evitare i progetti vincolanti di lungo periodo basati su contratti a breve termine che necessitano di continui rinnovi. E' altresì vietato ai Destinatari di frazionare gli importi per gli acquisti/forniture al fine di aggirare disposizioni normative e/o aziendali;
- garantire la trasparenza e tracciabilità delle operazioni.

Nelle operazioni di acquisto è necessario verificare la provenienza e la qualità dei beni onde accertare che non si tratti di beni non conformi alle caratteristiche indicate o pattuite o contraffatti.

CON.S.A.R. inoltre è consapevole dell'enorme danno alla società ed alla libera concorrenza che può essere legato alla presenza di infiltrazioni mafiose o altre forme di criminalità nel mondo degli affari e pertanto si impegna ad attuare la normativa vigente in materia di antimafia e a escludere, conformemente alla normativa vigente, ogni forma di rapporto con qualsiasi soggetto qualora ne apprenda la condanna per attività legate alla criminalità organizzata da parte delle competenti autorità giudiziarie. E' costituito l'obbligo di verificare in via preventiva le informazioni disponibili,

incluse informazioni finanziarie e relative alla reputazione, sulle controparti commerciali e sui fornitori prima di instaurare con questi significativi rapporti di affari, al fine di appurare la loro rispettabilità, attendibilità e la legittimità della loro attività.

CON.S.A.R. porta a conoscenza dei principali fornitori il contenuto del presente Codice, attraverso le iniziative previste nel programma di comunicazione e diffusione del medesimo.

6.4 PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E PUBBLICHE ISTITUZIONI

I rapporti con le Istituzioni Pubbliche volti al presidio degli interessi complessivi di CON.S.A.R. e collegati all'attuazione dei suoi programmi sono riservati esclusivamente alle funzioni ed alle responsabilità a ciò delegate.

Quando la Pubblica Amministrazione opera come fornitore di CON.S.A.R., o soggetto con cui quest'ultima svolge comunque affari o con il quale ha rapporti commerciali, vanno osservate tutte le regole e gli obblighi di cui al precedente paragrafo 6.3.

Con riferimento all'art. 24 del D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 rubricato "Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico", relativamente agli articoli 316 bis, 316 ter, 640, 640 bis e 640 ter del codice penale, ai "Destinatari" non è consentito:

- a) destinare, nell'interesse o a vantaggio di CON.S.A.R., i contributi, le sovvenzioni o i finanziamenti ottenuti dallo Stato o da altro ente pubblico o dall'Unione Europea, per la realizzazione di opere o per lo svolgimento di attività di pubblico interesse o per qualunque altra ragione, a finalità diverse da quelle per le quali i predetti contributi, sovvenzioni e finanziamenti sono stati concessi;
- b) utilizzare o presentare dichiarazioni o documenti falsi o attestanti cose non vere, ovvero omettere informazioni dovute per conseguire indebitamente, a vantaggio o nell'interesse di CON.S.A.R., contributi, finanziamenti o altre erogazioni concesse dallo Stato, da un Ente Pubblico o dall'Unione Europea;
- c) indurre taluno in errore, con artifici o raggiri, procurando a CON.S.A.R. un ingiusto profitto con danno dello Stato o di un ente pubblico. Questo divieto è aggravato se riguarda contributi, finanziamenti, mutui agevolati ovvero altre erogazioni dello stesso tipo comunque concessi o erogati dallo Stato, da altro ente pubblico o all'Unione Europea;

Modello di organizzazione, gestione e controllo

d) alterare in qualsiasi modo il funzionamento di un sistema informatico o telematico o intervenendo senza diritto con qualsiasi modalità su dati, informazioni o programmi contenuti in un sistema informatico o telematico o ad esso pertinenti, procurando ad CON.S.A.R. un ingiusto profitto con altrui danno.

Con riferimento all'art. 25 del D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231, rubricato "Concussione e corruzione", ed agli articoli da 317 a 322 bis del codice penale, i "Destinatari, che rivestono la qualifica di pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio, hanno il divieto di:

a) abusare della propria qualità o dei propri poteri di pubblico ufficiale o di incaricato di pubblico servizio per costringere o indurre taluno a dare o a promettere indebitamente, nell'interesse o a vantaggio di CON.S.A.R., denaro o altra utilità;

b) ricevere, nell'interesse o a vantaggio di CON.S.A.R., denaro o altra utilità, o una retribuzione che non gli è dovuta, o accettarne la promessa, per compiere un atto del proprio ufficio o per un atto già compiuto;

c) ricevere, nell'interesse o a vantaggio di CON.S.A.R., denaro o altra utilità, o di accettarne la promessa, per omettere o ritardare o per aver omesso o ritardato un atto del proprio ufficio ovvero per compiere o per aver compiuto un atto contrario ai doveri del proprio ufficio;

d) compiere le condotte di cui alle precedenti lettere b) e c) per favorire o danneggiare, nell'interesse o a vantaggio di CON.S.A.R., una parte in un processo civile, penale o amministrativo.

Si precisa che gli stessi divieti sopracitati si applicano anche al "Destinatario" che dà o promette al pubblico ufficiale o all'incaricato di pubblico servizio, nell'interesse o a vantaggio della Cooperativa, denaro o altra utilità.

6.5 ASSOCIAZIONI, ORGANIZZAZIONI POLITICHE E SINDACALI

La Cooperativa non eroga contributi a partiti, movimenti, comitati e organizzazioni politiche e sindacali, a loro rappresentanti e candidati, tranne quelli dovuti in base a normative e pattuizioni specifiche.

I "Destinatari", pertanto, nello svolgimento delle proprie mansioni/funzioni hanno il divieto di effettuare, direttamente o indirettamente, tali contribuzioni.



Modello di organizzazione, gestione e controllo

Nelle “relazioni industriali” i “Destinatari” a ciò preposti, da ambo le parti, devono osservare la massima trasparenza, correttezza e buona fede nella consapevolezza che il dialogo con le OO.SS. è essenziale per far progredire la valorizzazione delle risorse umane nel perseguimento della missione aziendale.

CON.S.A.R. può contribuire al finanziamento di partiti, movimenti, associazioni, comitati e organizzazioni politiche e sindacali, a loro rappresentanti e candidati, purché nel rispetto delle normative vigenti ed astenendosi, in ogni caso, da qualsiasi pressione diretta o indiretta a esponenti politici. I Destinatari devono riconoscere che qualsiasi forma di coinvolgimento ad attività politiche avviene su base personale, nel proprio tempo libero, a proprie spese ed in conformità alle leggi in vigore.

6.6 CONTRIBUTI E SPONSORIZZAZIONI

CON.S.A.R. può aderire alle richieste di contributi limitatamente alle proposte provenienti da enti e associazioni dichiaratamente senza fini di lucro e con regolari statuti e atti costitutivi, che siano di elevato valore culturale, benefico o sociale e che coinvolgano un notevole numero di cittadini.

Attività sponsorizzate riguardano tipicamente i temi del sociale, dell’ambiente, dello sport, dello spettacolo, della cultura, dell’arte. In tal senso, qualora il contributo sia ritenuto di pubblico interesse, la Società interessata, determina se esso sia ammissibile alla luce delle leggi in vigore e comunque prestando particolare attenzione verso ogni possibile conflitto di interessi di ordine personale o aziendale.

Tutti i contributi devono, comunque, essere erogati in modo rigorosamente conforme alle leggi vigenti ed adeguatamente registrati.

6.7 ORGANI DI INFORMAZIONE

L’informazione verso l’esterno deve essere accurata, veritiera, completa e trasparente. CON.S.A.R. deve comunicare con i mass-media con accuratezza e senza discriminazioni. Prima della divulgazione delle comunicazioni ai mass-media, CON.S.A.R. verifica la correttezza degli stessi rispetto alla legge.

I rapporti con i mass-media sono riservati esclusivamente alle funzioni ed ai soggetti aziendali a ciò incaricati e devono essere intrattenuti nel rispetto delle direttive definite dalla Società. I Destinatari



Modello di organizzazione, gestione e controllo

non possono fornire informazioni a rappresentanti dei mass-media né impegnarsi a fornirle senza l'autorizzazione o il consenso delle funzioni competenti. I rapporti tra le società ed i mass media spettano alle funzioni aziendali appositamente designate e devono essere svolti in coerenza con la politica di comunicazione definita da CON.S.A.R.

I Destinatari non possono fornire informazioni a rappresentanti dei mass media né impegnarsi a fornirle senza l'autorizzazione delle funzioni competenti.

7. MODALITÀ' DI ATTUAZIONE

7.1 COMUNICAZIONE E INFORMAZIONE

Il presente Codice è portato a conoscenza dei Destinatari e dei terzi mediante apposite attività di comunicazione e informazione.

In tal senso, è responsabilità dell'Organismo di Vigilanza garantirne la diffusione all'interno dell'azienda, promuovendo e monitorando le più opportune iniziative per la diffusione della sua conoscenza e comprensione sia all'interno che all'esterno della Società. In particolare:

- I file in formato .pdf (Acrobat Reader ®) del presente Codice, sono collocati su apposita cartella del server aziendale resa nota e accessibile a tutti gli utenti.
- Il Codice è inoltre pubblicato sul sito internet aziendale e tutti i neoassunti ne ricevono una copia cartacea.

7.2 SEGNALAZIONI

Tutti i Destinatari e i terzi possono segnalare per iscritto e in forma non anonima, ogni violazione o sospetto di violazione del presente Codice all'Organismo di Vigilanza della Società coinvolta, il quale provvederà ad un'analisi della segnalazione coinvolgendo eventualmente l'autore e il responsabile della presunta violazione.

A tal fine l'Organismo di Vigilanza di CONSAR SOC. COOP., in ottemperanza a quelli che sono i suoi principi e i suoi doveri, ha provveduto alla registrazione di un indirizzo e-mail facente capo allo stesso O.d.V., con lo scopo di poter ricevere:



Modello di organizzazione, gestione e controllo

- eventuali richieste di chiarimenti in riferimento al Modello di Organizzazione e Gestione di CON.S.A.R. SOC COOP;
- eventuali segnalazioni della commissione o dei tentativi di commissione di uno dei reati contemplati dal d.Lgs. /231/2001.

L'indirizzo e-mail è: [**odvconsar@libero.it**](mailto:odvconsar@libero.it)

In ogni caso, l'Organismo di Vigilanza agisce in modo da assicurare la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e di garantirlo contro qualsiasi tipo di ritorsione intesa come atto che possa dar adito anche al solo sospetto di essere una forma di discriminazione o penalizzazione.

7.3 VALORE CONTRATTUALE DEL CODICE

L'osservanza delle norme del Codice deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti della Società, ai sensi e per gli effetti dell'art. 2104 del codice civile, di seguito riportato.

“Art. 2104: *Diligenza del prestatore di lavoro.* - Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale. Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende.

7.4 VIOLAZIONI DEL CODICE

Le violazioni delle norme del Codice Etico nonché dei principi contenuti nel Modello ex D.Lgs 231/2001 e nelle procedure/regole di comportamento ad esso riferibili, sono gestite in conformità a quanto previsto dal *Sistema Disciplinare e Sanzionatorio ai sensi del modello ex D.Lgs 231/2001* adottato dal Consiglio d'Amministrazione ai sensi dell'art. 6, comma secondo, lettera e) e dell'art. 7, comma quarto, lettera b) del D. Lgs 231/2001.

Nel suddetto documento, allegato B del modello di Organizzazione e Gestione di CON.S.A.R., sono



Modello di organizzazione, gestione e controllo

definiti i criteri generali di irrogazione delle sanzioni ed individuati i provvedimenti disciplinari e/o le misure di tutela applicabili ai soggetti Destinatari.

Il Sistema Disciplinare integra e non sostituisce in alcun modo il sistema disciplinare vigente all'interno di CON.S.A.R.

L'Organismo di Vigilanza, nell'ambito delle sue attività di vigilanza e controllo sull'osservanza del Codice Etico e del Modello organizzativo, può segnalare la violazione delle norme previste dal Modello e dal Codice Etico e richiedere alla Direzione l'apertura del procedimento disciplinare.