

CCN

Consorzio dei Comuni dei Navigli

CODICE ETICO

Approvato dal Consiglio di Amministrazione il 13-11-2012

CCN

Indice:

- Introduzione
- Principi generali
- Rapporti con le parti interessate
- Sistema di governo societario e attuazione del Codice Etico

CCN

INTRODUZIONE (Parte prima)

Finalità, destinatari e struttura

Il presente Codice Etico costituisce una dichiarazione pubblica degli impegni e delle responsabilità etiche assunte nella conduzione dell'attività di impresa, da coloro che ricoprono le cariche sociali e dai dipendenti di CCN, nonché, ove possibile, da tutti coloro che prestano a qualsiasi titolo la loro opera in nome e per conto di CCN, nei confronti dei quali la CCN si impegna a portare a conoscenza il Codice e a richiederne l'osservanza.

Convincimento di CCN è che l'etica nella conduzione di tutti i processi sia anche condizione del successo dell'impresa.

Il CCN ha come principio imprescindibile il rispetto di leggi e regolamenti vigenti; tale principio informatore regola l'operato di tutto il personale e di chiunque abbia rapporti con il CCN stesso.

Il Codice Etico enuncia principi etici generali (parte seconda), esemplificati in riferimento a specifici ambiti relazionali (parte terza), prevedendo altresì la struttura organizzativa per la loro attuazione (parte quarta).

La missione di CCN

Il CCN persegue l'eccellenza, il rispetto dell'ambiente e della collettività nella fornitura di servizi di gestione e raccolta dei rifiuti. Sono utilizzate le tecnologie e le conoscenze via via disponibili per il miglioramento delle prestazioni complessive in termini di efficacia ed efficienza. In particolare l'attenzione non riguarda solo il servizio, ma l'organizzazione interna, la massimizzazione della professionalità nonché il suo accrescimento.

Il CCN intende porsi come primario attore nei processi di sviluppo e ricerca di eccellenza nel proprio settore di riferimento.

Il valore della reputazione

L'adozione del Codice Etico si fonda sul riconoscimento del fatto che la reputazione è una parte essenziale del patrimonio aziendale e come tale va preservata e accresciuta attraverso pratiche che rafforzino la fiducia e la cooperazione tra tutti coloro che possono essere influenzati dal conseguimento degli obiettivi aziendali, consentendo una maggiore efficacia nella realizzazione della missione aziendale.

CCN

Valore contrattuale

Il Codice Etico integra il quadro normativo al quale il CCN è sottoposto sotto un duplice profilo. Sul versante più strettamente societario, esso contribuisce a definire l'assetto organizzativo di CCN, esplicitando l'attribuzione di funzioni e la ripartizione di competenze tra gli organi previsti dalla legge. Su quello più attinente all'organizzazione del lavoro, integra le prescrizioni contenute nella contrattazione collettiva, nello Statuto sociale e nelle disposizioni di legge che indicano il contenuto delle mansioni o funzioni degli organi sociali, del Direttore Generale e dei dipendenti.

Il valore contrattuale si estende anche ai fornitori che sono essenziali alla svolgimento dei processi in particolare per quelli che hanno effetto diretto sui clienti e utenti.

In particolare, l'osservanza dei principi e delle norme del Codice Etico deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali assunte dai dipendenti dell'azienda ai sensi degli artt. 2104, 2105 e 2106 del codice civile, nonché, per quanto riguarda direttore generale, amministratori e sindaci revisori, adempimento del dovere di diligenza previsto dagli artt. 2392 e 2407 del codice civile.

Programma di comunicazione etica

Il CCN si impegna a portare il Codice Etico a conoscenza di tutti i destinatari mediante apposite attività di comunicazione ed a garantire un adeguato programma di formazione e sensibilizzazione sulle problematiche attinenti al medesimo Codice Etico.

Attuazione del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 ed smi

Il CCN pone in essere modelli di organizzazione e gestione ex artt. 6, primo comma, lett. a) e 7, secondo comma, del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito modelli di organizzazione), atti a prevenire la violazione dei principi di legalità, trasparenza, correttezza e lealtà da parte degli organi sociali, dei propri dipendenti e collaboratori e vigila sulla loro osservanza e concreta attuazione.

Il presente Codice Etico si inserisce nel quadro dell'attuazione delle previsioni del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, dettando i principi generali cui i modelli di organizzazione devono ispirarsi, disciplinando altresì casi e

CCN

comportamenti non esplicitamente previsti da norme di legge o da detti modelli.

PARTE SECONDA

PRINCIPI GENERALI

I principi di riferimento di seguito elencati hanno valore primario ed assoluto, ed in nessun caso la convinzione di agire a vantaggio della azienda giustifica comportamenti in contrasto con i principi del Codice stesso.

- *principio della lotta alla corruzione ed ai conflitti di interesse:* mettere in atto tutte le misure necessarie a prevenire ed evitare tutte quelle circostanze che possono determinare un conflitto di interessi o favorire condotte corruttive idonee a realizzare le fattispecie di reato contemplate dal D.Lgs. 231/2001;
- *principio di riservatezza delle informazioni:* trattare ogni informazione, ottenuta in relazione alla prestazione lavorativa come riservata, nel rispetto della normativa in materia di dati personali;
- *principio del rispetto dei soci:* creare le condizioni affinché la partecipazione dei soci alle decisioni di competenza sia diffusa e consapevole attraverso adeguati e tempestivi meccanismi di informazione;
- *principio della valorizzazione degli investimenti:* adoperarsi affinché le performance economico-finanziarie siano tali da salvaguardare gli interessi della collettività;
- *principio della sicurezza della persona:* adottare e mantenere adeguati sistemi di gestione volti ad identificare, prevenire e reagire a possibili situazioni di rischio, per garantire la salute e la sicurezza di tutto il personale e dei collaboratori;
- *principio del rispetto delle leggi:* rispettare tutte le leggi, i codici, le normative, le direttive nazionali ed internazionali nonché i contenuti del codice etico, applicandoli con rettitudine ed equità;
- *principio della non discriminazione:* il rispetto della dignità umana è al centro di tutte le relazioni del Consorzio con le parti interessate, pertanto devono essere evitati comportamenti che possano risolversi in discriminazioni basate su età, sesso, stato di salute, razza, nazionalità, condizioni sociali, opinioni politiche e convinzioni religiose dei suoi dipendenti, collaboratori e interlocutori e favorendo l'inserimento e l'integrazione sul luogo di lavoro dei soggetti svantaggiati;

CCN

- *principio della trasparenza e correttezza delle informazioni:* informare in modo chiaro e trasparente in applicazione delle norme di legge, tutte le parti interessate circa la propria situazione patrimoniale ed il proprio andamento economico, senza favorire alcun gruppo di interesse o singolo individuo, fatte salve le notizie riservate. Le relazioni con tutti le parti interessate sono ispirate alla veridicità, completezza e accuratezza delle informazioni fornite;
- *principio della onestà e correttezza:* compiere tutte le attività connesse al conseguimento dell'oggetto sociale nel rispetto del principio della onestà. Organi sociali, dipendenti e collaboratori evitano di sfruttare a beneficio personale, opportunità generatesi in occasione dello svolgimento dei loro compiti. Nella conduzione di qualsiasi attività si ha sempre cura di evitare che i soggetti di cui sopra del CCN siano, o possano apparire, in conflitto di interessi;
- *principio della efficienza e qualità del servizio:* offrire un servizio adeguato rispetto alle esigenze del cliente/utente, secondo gli standard tecnici più avanzati disponibili e nell'osservanza dei contratti stipulati.
Il CCN inoltre orienta la propria attività alla soddisfazione e alla tutela della propria clientela e utenza, assicurando l'impegno al costante miglioramento della qualità dei servizi offerti;
- *principio della tutela delle risorse aziendali:* conservare e proteggere il patrimonio fisico ed assicurare la protezione del proprio patrimonio intellettuale, istruendo i propri esponenti aziendali all'uso corretto dei beni, delle risorse o delle informazioni a loro affidati per l'esercizio delle attività. Il CCN tutela e promuove il valore delle risorse umane allo scopo di migliorare e accrescere il patrimonio delle loro competenze;
- *principio della centralità della persona:* tutelare e promuovere il valore delle risorse umane;
- *principio della concorrenza leale:* tutelare il valore della concorrenza leale astenendosi da comportamenti collusivi. Il CCN e tutti coloro che operano per il CCN, conformano la propria condotta a principi di correttezza (oltre al rispetto delle leggi) nei confronti di tutti i soggetti coinvolti nell'azione;
- *principio della responsabilità verso la collettività:* condurre gli investimenti nel rispetto della collettività; ciò allo scopo di ottenere un consolidamento della propria buona reputazione e la legittimazione ad operare. Il CCN in particolare intende contribuire al benessere economico e alla crescita della comunità in cui opera attraverso la realizzazione della propria missione;
- *principio del rispetto dell'ambiente:* operare nel rispetto delle normative vigenti in materia ambientale, promuovere e programmare lo sviluppo

CCN

delle proprie attività volte a valorizzare le risorse naturali ed a preservare l'ambiente.

RAPPORTI CON LE PARTI INTERESSATE

Rispetto delle parti interessate

Il CCN aspira a sviluppare e rafforzare legami di fiducia con tutte le parti interessate, pertanto instaura con esse un rapporto di cooperazione ispirato a criteri di equità.

Rapporti con i Soci

Il CCN è contemporaneamente impegnato sia a garantire ai soci una equa ed equilibrata gestione che ad assicurare gli interessi delle parti interessate.

CCN si impegna al costante coinvolgimento dei soci, sia pure nel rispetto dei ruoli, nelle principali decisioni che lo riguardano. A questo scopo pone particolare attenzione nel fornire informazioni accurate e tempestive che rendano possibile ad essi l'effettiva partecipazione alla vita aziendale.

Ogni operazione effettuata è correttamente registrata, autorizzata e verificata nel rispetto di adeguate procedure, si possono così eseguire controlli che attestano le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione.

Il personale

Lo sviluppo delle risorse umane è un fattore fondamentale per il raggiungimento degli obiettivi dell'azienda.

Il CCN deve:

- adottare politiche per il personale basate sulla valorizzazione del merito e sullo sviluppo della professionalità; in particolare, il CCN si impegna ad adottare criteri oggettivi per la valutazione del merito e delle competenze per qualunque decisione riguardante il rapporto con i propri dipendenti e quello professionale con i collaboratori esterni. Sono vietate pertanto pratiche discriminatorie e di favore nella selezione, assunzione, formazione, gestione, sviluppo e retribuzione del personale.

CCN

- informare in maniera esauriente il dipendente appena assunto sulle caratteristiche delle mansioni e della funzione, su elementi normativi e legali oltre che sui contenuti del codice stesso.
- richiedere a tutto il personale di adottare comportamenti coerenti con i principi contenuti nel presente codice oltre alle leggi e norme contrattuali.

Tutto il personale deve:

- improntare i propri comportamenti sul rispetto delle persone, sulla lealtà e sulla correttezza e su logiche operative impostate sulla collaborazione, sulla responsabilizzazione delle persone;
- evitare di porre in essere operazioni in conflitto di interesse, informando tempestivamente il diretto superiore di eventuali relazioni di parentela, diretta od indiretta, intercorrente con controparti con le quali si sta per avviare o gestire rapporti d'affari per conto del CCN;
- trattare con assoluta riservatezza dati, notizie ed informazioni di cui viene in possesso evitandone la diffusione o l'uso a fini speculativi. Le informazioni, aventi carattere riservato possono essere rese note, nell'ambito delle strutture e degli uffici, solo nei riguardi di coloro che abbiano effettiva necessità di conoscerle per motivi di lavoro;
- dimostrare nei rapporti con qualsiasi interlocutore, doti di integrità morale, evitando comportamenti che possano mettere in dubbio tale sua qualità;
- proteggere e custodire i valori ed i beni che gli sono stati affidati e contribuire alla tutela del patrimonio aziendale in generale, evitando situazioni che possano incidere negativamente sulla integrità e sicurezza di detto patrimonio;
- evitare di utilizzare a vantaggio personale, o comunque a fini impropri, risorse, beni o materiali aziendali;
- evitare che una situazione finanziaria personale non equilibrata possa avere ripercussioni di ogni genere nell'attività di lavoro;
- rifiutare doni (che non siano assolutamente di valore simbolico), compensi o benefici di qualsiasi tipo da clienti od altri soggetti con cui il CCN intrattenga un rapporto contrattuale;
- astenersi dal richiedere, direttamente od indirettamente, raccomandazioni ed ogni altro trattamento di favore in contrasto con i principi fissati nel presente Codice Etico.

CCN

Ogni dipendente, nell'ambito delle proprie mansioni e nel rispetto dei limiti fissati dalla vigente normativa, dovrà:

- cooperare, in un'ottica di miglioramento, con gli altri colleghi;
- prendere decisioni ed assumere rischi assicurando l'utilizzo efficiente delle risorse nel rispetto delle procedure interne e di tutti i regolamenti; in particolare, ove chiamato a gestire il credito e le relazioni di affari in generale, dovrà farlo secondo le deleghe ricevute e salvaguardando in ogni caso il patrimonio aziendale;
- considerare il risultato aziendale come una propria responsabilità, motivo di soddisfazione e frutto del lavoro di gruppo;
- sapere cogliere come opportunità di miglioramento i reclami e/o le segnalazioni dei clienti/utenti volti a suggerire miglioramenti alle procedure ed ai servizi.

Tutto il personale è altresì tenuto a dare tempestiva informazione al proprio superiore (e nei casi più gravi direttamente all'Organismo di Vigilanza) quando:

- sia a conoscenza di violazioni di norme di legge o regolamenti o del presente Codice in ambito aziendale;
- sia a conoscenza di omissioni, trascuratezza o falsificazione nella tenuta delle registrazioni previste dalla legge, dalle procedure e da altri regolamenti;
- sia a conoscenza di eventuali irregolarità o malfunzionamenti relativi alla gestione e alle modalità di erogazione delle prestazioni;
- siano stati offerti doni o compensi da soggetti con i quali il CCN intrattiene rapporti d'affari;
- ha notizia di eventuali ordini ricevuti e ritenuti in contrasto con la legge, la normativa interna o il presente Codice Etico;

nella certezza che nessun tipo di ritorsione verrà posta in essere nei suoi confronti.

COMPORAMENTO DEI DIRIGENTI E DEI RESPONSABILI DELLE FUNZIONI AZIENDALI

I dirigenti ed i responsabili delle funzioni aziendali, nell'espletamento della propria attività lavorativa, devono tenere un comportamento nei confronti dei colleghi e di terzi basato sui seguenti valori:

- sapere correggere costruttivamente le inefficienze del personale;

CCN

- sapere integrare le diverse funzioni aziendali;
- orientare alla riduzione dei costi, al miglioramento continuo, al cambiamento ed alla innovazione;
- costituire un punto di riferimento;
- valorizzare i collaboratori, stimolandone la crescita professionale;
- capitalizzare le esperienze;
- sviluppare sinergie;
- essere positivi;
- sostenere le scelte e gli orientamenti strategici;
- impegnarsi a diffondere e ad applicare la "cultura" dell'efficienza e dell'efficacia, ovvero a fornire un servizio di elevata Qualità al cliente/utente;
- impegnarsi a diffondere e ad applicare la "cultura" del rispetto dell'ambiente nell'interazione fra l'attività umana e lo svolgimento del proprio lavoro, in ottica di sostenibilità ambientale (minor impatto possibile connesso alla maggiore efficienza ed efficacia nel lavoro);
- creare le condizioni per permettere a tutti di contribuire con idee e proposte ad un miglioramento generale.

Obblighi dei collaboratori

Le disposizioni di cui ai punti precedenti sono estese a tutti i collaboratori e fornitori di CCN.

A tal fine, il Codice Etico costituirà a tutti gli effetti elemento contrattuale nei rapporti tra il CCN e detti soggetti.

Rapporti con i Clienti e utenti

Il CCN indirizza la propria attività al soddisfacimento del cliente/utente. A questo scopo, la condotta del CCN e di chi agisce per suo conto è ispirata a criteri di elevata professionalità, di attenzione alle esigenze oggettive, di disponibilità e cortesia verso quest'ultimo.

Il CCN si impegna a favorire l'interazione con i clienti/utenti attraverso la gestione e risoluzione rapida di eventuali reclami.

L'attenzione al cliente/utente comporta la disponibilità del CCN alla verifica della qualità del servizio e del livello della prestazione offerta.

Al fine di salvaguardare l'affidabilità ed il prestigio aziendale, il CCN deve quindi:

CCN

- mantenere un atteggiamento professionale, leale e collaborativo nei riguardi del cliente/utente, che deve essere posto in condizioni di ricevere informazioni circostanziate;
- utilizzare forme di comunicazione chiare e semplici, senza ricorrere a pratiche elusive e comunque scorrette, in modo da non trascurare alcun elemento rilevante ai fini della comprensione da parte del cliente/utente;
- evitare di intrattenere relazioni d'affari con persone delle quali sia conosciuto o delle quali sia sospettato il coinvolgimento in attività illecite;
- rifiutare ogni forma di "raccomandazione" o "condizionamento" sia interni che esterni;
- in ogni caso i rapporti devono essere improntati all'assoluto rispetto della normativa di legge in tema di antiriciclaggio, tutela dei dati personali, trasparenza ed antiusura.

Rapporti con i fornitori

Il CCN, nella scelta dei fornitori, nel rispetto delle norme e delle leggi che regolano le forniture alle aziende pubbliche, tiene conto dei seguenti aspetti:

- affidabilità dei fornitori;
- convenienza economica dell'offerta;
- rispondenza dell'offerta alle esigenze aziendali;
- capacità di fare fronte agli obblighi di riservatezza;
- capacità di tutela dell'ambiente;
- elevata organizzazione interna;
- rispetto delle leggi in materia di sicurezza, privacy e responsabilità etica.

Anche nei rapporti con fornitori e collaboratori esterni il CCN deve attenersi ai principi di correttezza, professionalità, efficienza, affidabilità e serietà e nel rispetto del Codice Etico.

Le procedure di acquisto devono essere ispirate alla ricerca del massimo vantaggio competitivo per il CCN, alla concessione delle pari opportunità per ogni fornitore, alla lealtà e all'imparzialità, nonché ad assicurare ad ogni processo di acquisto una concorrenza sufficiente.

Sono previsti sistemi di documentazione dell'intera procedura di selezione e di acquisto tali da consentire la ricostruzione di ogni operazione.

CCN

Le violazioni da parte dei fornitori dei principi generali e delle norme espresse nel presente Codice comportano meccanismi sanzionatori, di volta in volta individuati, attraverso l'inserimento nei singoli contratti di apposite clausole.

Rapporti con la comunità e le associazioni portatrici di interessi

Il CCN instaura un canale di comunicazione ogni qualvolta necessario con la comunità e le rappresentanze organizzate delle proprie parti interessate allo scopo di cooperare nel rispetto dei reciproci interessi.

Rapporti con le istituzioni, la Pubblica Amministrazione e le Autorità di Regolazione

I comportamenti degli organi sociali, del personale e dei collaboratori nei confronti della Pubblica Amministrazione devono ispirarsi alla massima correttezza ed integrità.

Si rifiutano logiche di condizionamento esercitate dalle controparti. Al verificarsi di episodi di questo tipo, o di tentativi più o meno espliciti, è dovere del personale dipendente e dei collaboratori darne tempestiva informazione al proprio diretto superiore e quando le circostanze lo impongano direttamente all'Organismo di Vigilanza.

Tutta la documentazione che riassume le procedure attraverso cui il CCN è entrato in contatto con le Pubbliche Amministrazioni deve essere debitamente raccolta e conservata.

Il CCN collabora con la Pubblica Amministrazione e con le Autorità, dando piena e scrupolosa osservanza alle loro disposizioni, assicurando pieno accesso alle informazioni richieste dagli organi di regolazione nelle loro funzioni ispettive e ampia collaborazione nel corso delle procedure istruttorie. Per garantire la massima trasparenza, il CCN si impegna a non trovarsi con dipendenti di qualsiasi Autorità e loro familiari in situazioni di conflitto di interessi.

Rapporti con i partiti, i sindacati, altre associazioni

Il CCN non finanzia partiti, i loro rappresentanti o candidati, in Italia e all'estero, né effettua sponsorizzazioni o patrocinii di congressi o feste che abbiano un fine di propaganda politica.

Il CCN intrattiene con i sindacati rapporti regolati dalla legge.

CCN

Il CCN patrocina e collabora con enti ed associazioni private e pubbliche, dotati di regolari statuti e atti costitutivi, con i quali sono formalizzati appositi documenti approvati dal CCN e controllabili da chiunque ne faccia richiesta. Nello svolgimento di tali rapporti, CCN presta comunque attenzione verso ogni possibile conflitto di interessi di ordine personale o aziendale.

Comunicazioni e rapporti con i media

I rapporti con la stampa ed i mass-media in generale sono intrattenuti esclusivamente dalla funzione a ciò deputata da norme interne.

Le informazioni su CCN (Company profile, presentazioni audiovisive, ecc.) sono improntate alla trasparenza e veridicità dei dati forniti, nel rispetto delle leggi sulla riservatezza dei dati.

Tutti gli interventi di comunicazione esterna devono essere preventivamente autorizzati.

I dipendenti che dovessero comparire ad incontri, riunioni o manifestazioni pubbliche sono tenuti a farlo a titolo esclusivamente personale e non potranno utilizzare nome e logo del CCN, salvo autorizzazione.

SISTEMA DI GOVERNO SOCIETARIO E ATTUAZIONE

Gli organi sociali, nella consapevolezza della propria responsabilità, oltre che al rispetto della legge, dello statuto, della normativa di vigilanza, sono tenuti all'osservanza di quanto contenuto nel presente Codice Etico.

Sistema di governo societario

Il CCN adotta un sistema di governo societario conforme a quanto previsto dalla legge e dalle buone pratiche amministrative.

Tale sistema è orientato al contenimento della spesa in relazione al miglioramento della qualità del servizio e della organizzazione interna; alla trasparenza nei confronti della collettività; alla considerazione delle parti interessate.

Tale sistema di governo inoltre è rivolto ad assicurare la massima e più equilibrata collaborazione tra le componenti della struttura aziendale.

CCN

Obblighi degli amministratori, sindaci revisori e direttori

Gli amministratori, sindaci revisori e direttori devono conformare la propria attività ai principi di correttezza e integrità, astenendosi dall'agire in situazioni di conflitto di interesse nell'ambito dell'attività da loro svolta nell'azienda.

Gli amministratori non esecutivi apportano le loro specifiche competenze nelle discussioni consiliari, in modo da favorire un esame obiettivo e oggettivo degli argomenti in discussione. Ai componenti degli organi societari è richiesto il rispetto delle leggi e dei principi espressi nel presente Codice Etico.

Gli obblighi di lealtà e riservatezza vincolano tali soggetti anche successivamente alla cessazione del rapporto con il CCN.

Il CCN adotta, in ragione delle attività e della complessità organizzativa, un sistema di deleghe di poteri e funzioni che preveda, in termini espliciti e specifici, l'attribuzione degli incarichi a persone dotate di idonea capacità e competenza.

Contabilità e controlli interni

Al fine di garantire l'affidabilità del sistema amministrativo-contabile e la corretta rappresentazione della situazione economica, patrimoniale e finanziaria del CCN nei documenti interni, nei bilanci e nelle altre comunicazioni sociali, le registrazioni contabili devono essere trasparenti e basarsi su verità accuratezza e completezza delle informazioni.

Tutti i dipendenti del CCN sono tenuti a collaborare affinché i dati di gestione siano rappresentati correttamente e tempestivamente nella contabilità. Ogni registrazione contabile deve riflettere esattamente ciò che risulta dalla documentazione di supporto.

I dipendenti del CCN che venissero a conoscenza di omissioni, falsificazioni o trascuratezze delle registrazioni contabili o della documentazione di supporto, devono darne immediata comunicazione al proprio superiore che ne darà relazione alla Direzione.

L'esistenza di un adeguato sistema di controlli interni è un valore riconosciuto dal CCN per il contributo che i controlli danno al miglioramento dell'efficienza aziendale.

I revisori del CCN hanno libero accesso ai dati, alla documentazione contabile ed alle altre informazioni utili per lo svolgimento della attività di controllo e di revisione.

Sistema di controllo

CCN

In materia di controllo interno il CCN adotta un apposito sistema, cui sono affidati i compiti di accertare l'adeguatezza dei diversi processi aziendali in termini di efficacia, efficienza ed economicità, garantire l'affidabilità e la correttezza delle scritture contabili e la salvaguardia del patrimonio aziendale e assicurare la conformità delle attività aziendali alla normativa che le disciplina e alle direttive e indirizzi interni aventi la finalità di garantire una sana ed efficiente gestione.

In relazione all'estensione dei poteri delegati, il CCN attua modelli di organizzazione, gestione e controllo che prevedono misure idonee a garantire lo svolgimento delle attività nel rispetto della legge e dei principi del presente Codice Etico e a individuare ed eliminare tempestivamente le situazioni di rischio operativo e finanziario.

I modelli di organizzazione, al fine di prevenire il rischio di commissione dei reati dai quali possa derivare la responsabilità dell'impresa ai sensi del D.Lgs. 231/2001, prevedono: a) l'individuazione delle attività nel cui ambito possono essere commessi reati; b) specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'impresa in relazione ai reati da prevenire; c) l'individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di reati; d) obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli organizzativi; e) l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Il Consiglio di Amministrazione verifica periodicamente l'adeguatezza e l'effettivo funzionamento del sistema di controllo interno e dispone gli interventi ritenuti necessari od opportuni per assicurarne il miglior funzionamento avvalendosi dell'organismo di vigilanza. Inoltre può richiedere l'intervento dell'organismo di vigilanza ogni qualvolta ritenuto necessario per attività importanti.

Per vigilare sul rispetto e sull'attuazione dei modelli di organizzazione e gestione e dei principi e delle norme espresse nel presente Codice Etico è istituito un apposito organismo di vigilanza.

L'organismo di vigilanza svolge i compiti indicati nel presente Codice.

Organismo di vigilanza e Codice Etico

Il CCN istituisce un organo di vigilanza di indipendenza, di piena autonomia di azione e di controllo la cui attività deve essere caratterizzate da professionalità e imparzialità.

Esso ha natura collegiale ed è composto da tre componenti nominati dal CDA.

CCN

L'Organismo di Vigilanza ha il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli di organizzazione e gestione e sull'attuazione e il rispetto del presente Codice, ne cura l'aggiornamento periodico e le procedure attuative, approva il piano delle comunicazioni e di formazione per l'etica, svolge attività di assistenza finalizzate al chiarimento del Codice stesso.

L'Organismo di Vigilanza inoltre procede, di propria iniziativa o su richiesta del Direttore Generale o del CDA, alla valutazione dei rischi etici dell'organizzazione e all'esame dei sistemi in atto per assicurare la corretta applicazione del Codice Etico e dei modelli di organizzazione.

Nello svolgimento dei propri compiti, l'Organismo di Vigilanza può avvalersi di tutte le funzioni e strutture aziendali. Ha libero accesso ai dati, alla documentazione e alle informazioni utili per lo svolgimento delle attività di sua competenza. Si avvale anche dei rapporti predisposti dai responsabili delle Direzioni aziendali, che svolgono verifiche nelle aree di competenza e riferiscono con periodicità semestrale all'Organismo di Vigilanza sull'attività svolta.

L'Organismo di Vigilanza è comunque tenuto al rigoroso rispetto delle procedure adottate dalla CCN in materia di tutela della riservatezza e della privacy.

In particolare, esso esprime pareri vincolanti riguardo alle problematiche di natura etica che potrebbero insorgere nell'ambito delle decisioni aziendali e alle presunte violazioni del Codice Etico.

L'Organismo di Vigilanza è tenuto a trasmettere il risultato delle indagini svolte in relazione a specifiche violazioni, con le eventuali proposte di sanzioni disciplinari, al Direttore Generale.

L'Organismo di Vigilanza informa le Rappresentanze Sindacali, con cadenza almeno annuale sull'attività svolta.

Obbligo di Informazione

È fatta salva comunque la facoltà del Direttore Generale, del CDA convocare in ogni momento l'Organismo di Vigilanza, perché riferisca su particolari eventi o situazioni relative alle materie che rientrano nella sua competenza.

Tutti i dipendenti e i collaboratori sono tenuti a riferire all'Organismo di Vigilanza ogni notizia, di cui siano venuti a conoscenza nell'espletamento delle loro attività lavorative, circa ogni ipotesi di violazione di norme giuridiche, dei principi del Codice Etico o di altre disposizioni aziendali, nonché circa ogni richiesta in tal senso, da chiunque proveniente, che possano direttamente o indirettamente coinvolgere il CCN. È fatta salva comunque la facoltà del

CCN

Direttore Generale, del CDA convocare in ogni momento l'Organismo di Vigilanza, perché riferisca su particolari eventi o situazioni relative alle materie che rientrano nella sua competenza.

Le segnalazioni devono avvenire in forma non anonima, con tempestività e riservatezza, secondo le procedure interne allo scopo predisposte.

La mancata osservanza del dovere di informazione può essere sanzionata da parte del CCN.

Il CCN tutela gli autori delle segnalazioni contro le eventuali ritorsioni cui possono andare incontro per aver riferito di comportamenti non corretti e provvede a mantenerne riservata l'identità, fatti salvi gli obblighi di legge.

Gli autori di segnalazioni palesemente infondate effettuate con dolo o colpa grave sono soggetti a sanzioni disciplinari.

I rapporti tra i dipendenti, a tutti i livelli, devono essere ispirati a criteri di correttezza, lealtà e rispetto reciproco; pertanto, è sanzionabile l'abuso dell'obbligo di informazione a scopo di ritorsione o emulativo.

Aggiornamento periodico del Codice Etico

Il Codice Etico può essere integrato e modificato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione, anche su segnalazione e comunque previo parere dell'Organismo di Vigilanza, che procede comunque alla valutazione periodica (con cadenza almeno annuale) dell'adeguatezza dello stesso con particolare riferimento all'evoluzione dell'attività aziendale, informando il Consiglio di Amministrazione dell'esito della verifica compiuta.

Violazione Del Codice Etico

Il presente Codice ha lo scopo di indirizzare eticamente l'agire del CCN.

I suoi principi e le sue norme sono conseguentemente vincolanti per i comportamenti di tutti gli amministratori, i sindaci revisori, i dirigenti, i dipendenti, i consulenti del CCN e di chiunque vi instauri, a qualsiasi titolo, un rapporto di collaborazione.

La grave e persistente violazione dei principi e delle norme espresse nel Codice Etico da parte dei suoi destinatari lede il rapporto di fiducia instaurato con l'impresa e può comportare da parte del CCN l'irrogazione di sanzioni disciplinari, il risarcimento del danno – ove ne ricorrano i presupposti – e nei casi di grave inadempimento la risoluzione del rapporto di lavoro.

Con il termine "gravi inadempimenti" si individuano, ai fini del presente Codice, tutti quei comportamenti persistenti di violazione dei fondamentali principi etici cui esso si ispira.

CCN

Rispetto a amministratori, sindaci revisori e direttori l'osservanza dei principi e delle norme espresse nel Codice Etico costituisce specificazione dei doveri di buona fede e diligenza nell'adempimento degli obblighi a essi imposti dalle norme di legge.

Rispetto ai lavoratori dipendenti l'osservanza dei principi e delle norme espresse nel Codice Etico è parte essenziale delle obbligazioni contrattuali ai sensi e per gli effetti degli articoli 2104, 2105 e 2106 del codice civile; le sanzioni sono applicate in conformità con quanto previsto dalla legge 20 maggio 1970 n. 300, nonché dal contratto collettivo nazionale di lavoro, come integrato dai regolamenti aziendali.

In virtù delle considerazioni sopra esposte, il potere disciplinare di cui al d.lgs. 231/2001 è esercitato, su proposta dall'organismo di vigilanza, dalla Direzione Generale secondo le procedure e le modalità previste dal vigente sistema disciplinare.

Nei soli casi in cui uno o più amministratori siano coinvolti nelle violazioni rilevate, il potere disciplinare è esercitato dal Consiglio di Amministrazione.