



CODICE ETICO

1.1 Versione del documento

<i>Versione</i>	<i>Data</i>	<i>Descrizione</i>
1°	Marzo 2009	Stesura del documento
2°	Luglio 2012	Revisione e aggiornamento
3°	Aprile 2014	Revisione e aggiornamento
4°	Febbraio 2017	Revisione e inserimento par. 6
5°	Luglio 2018	Aggiornamento Whistleblowing
6°	15 Dicembre 2022	Revisione e aggiornamento
7°	26 settembre 2024	Revisione e aggiornamento

2. Sommario

1. AMBITO DI APPLICAZIONE E DESTINATARI	5
2. PRINCIPI E VALORI	6
2.1 RISPETTO DI LEGGI E REGOLAMENTI VIGENTI	6
2.2 QUALITA' DEI SERVIZI E ETICA DEGLI AFFARI	6
2.3 CORRETTEZZA, TRASPARENZA E IMPARZIALITÀ	6
2.4 AMBIENTE DI LAVORO, PROFESSIONALITÀ, RICERCA E INNOVAZIONE	6
2.5 RISPETTO VERSO L'INDIVIDUO E LA COLLETTIVITÀ	7
2.6 SOSTENIBILITA'	7
3. RAPPORTI CON GLI STAKHOLDER INTERNI	8
3.1 SELEZIONE E GESTIONE DELLE RISORSE UMANE	8
3.2 DILIGENZA E BUONA FEDE	9
3.3 RAPPORTI CON I SOCI	9
4. RAPPORTI CON GLI STAKHOLDER ESTERNI	10
4.1 RAPPORTI CON I FORNITORI, CONSULENTI E PROFESSIONISTI	10
4.2 RAPPORTI CON PARTNER, INTERMEDIARI E ISTITUTI DI CREDITO	10
4.3 RAPPORTI CON CLIENTI	10
5. COMUNICAZIONI PUBBLICITARIE E SOCIAL MEDIA	11
6. PRINCIPI CONCERNENTI LA GESTIONE AZIENDALE	12
6.1 SICUREZZA E SALUTE	12
6.2 TUTELA DELL'AMBIENTE	12
6.3 CONFLITTO D'INTERESSI	12
6.4 TRATTAMENTO DI INFORMAZIONI SENSIBILI E/O PRIVILEGIATE	12
6.5 TUTELA DEL PATRIMONIO AZIENDALE	13
6.6 TRASPARENZA DELLA CONTABILITÀ	13
6.7 CONTROLLI INTERNI	13
6.8 WHISTLEBLOWING	14
7. RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	15
7.1 FINANZIAMENTI ED EROGAZIONI PUBBLICHE	15
7.2 REGALI E OMAGGI	16
8. ATTUAZIONE DEL CODICE ETICO	17
8.1 SEGNALAZIONI	17
8.2 DIVULGAZIONE DEL CODICE	17
8.3 MONITORAGGIO E AGGIORNAMENTO DEL CODICE	17
8.4 VIOLAZIONE DEL CODICE ETICO	17
8.5 SANZIONI	18

PREMESSA

Confidi Systema! (di seguito "*Confidi Systema!*" o "*Società*") ha posto alla base della propria attività, come elemento imprescindibile, il rispetto di principi fondamentali quali legalità, onestà, trasparenza e correttezza.

Il presente Codice Etico (nel prosieguo anche solo "Codice") vuole essere un'occasione per precisare tali principi etici, intesi come diritti, doveri e responsabilità che Confidi Systema! assume e rispetta nei confronti di tutti coloro che sono portatori di interessi nell'ambito dello svolgimento dell'attività della Società (cd. stakeholder), quali i Soci, i dipendenti e collaboratori, i clienti, i fornitori e le Autorità pubbliche.

Con esso, inoltre, la Società raccomanda, promuove e vieta determinati comportamenti da cui possano scaturire responsabilità per l'azienda o che comunque non siano conformi ai principi etici stabiliti.

Inoltre, il Codice Etico costituisce parte integrante del Modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dall'art. 6 del Decreto Legislativo 231/2001 in materia di "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300*".

Il Codice costituisce la base sulla quale è stato elaborato il sistema di controllo preventivo, affidato a un apposito Organismo di Vigilanza dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

1. AMBITO DI APPLICAZIONE E DESTINATARI

I principi e le disposizioni del presente Codice costituiscono specificazioni esemplificative degli obblighi generali di diligenza, correttezza e lealtà che qualificano l'adempimento delle prestazioni lavorative e il comportamento nell'ambiente di lavoro.

I principi e le disposizioni del Codice sono vincolanti per i componenti degli organi sociali, i dipendenti, i prestatori di lavoro temporaneo, i fornitori, i consulenti e i collaboratori a qualunque titolo, gli agenti, i procuratori e qualsiasi altro soggetto che possa agire in nome e per conto di Confidi Systema! (di seguito congiuntamente definiti "Destinatari").

Tutti i Destinatari del Codice Etico sono tenuti a conoscerlo e a conformarsi alle sue disposizioni, contribuendo attivamente alla diffusione e all'osservanza dello stesso, per tutto il periodo in cui svolgano attività per o intrattengano rapporti con Confidi Systema!.

Il presente Codice introduce i valori che descrivono il comportamento etico secondo ConfidiSystema! e i principi da rispettare per garantirlo, con riferimento alle diverse categorie di stakeholder della Società e alle molteplici situazioni in cui si potrebbe potenzialmente verificare un comportamento illegale o illecito. In particolare, il Codice Etico:

1. Stabilisce i valori e i principi di comportamento che guidano la condotta di ConfidiSystema!;
2. Dichiara gli impegni e le aspettative della Società nei confronti di tutte le parti;
3. Fornisce orientamenti per i dipendenti e per tutti coloro che lavorano per conto della Società.

Nel caso in cui anche una sola delle disposizioni del Codice dovesse entrare in conflitto con disposizioni previste nelle procedure o nei regolamenti interni, il Codice prevarrà su qualunque di queste disposizioni.

Il Codice costituisce parte integrante del sistema dei controlli interni definito dalla Società. La verifica dell'adeguata, completa e tempestiva sua applicazione è demandata al Consiglio di Amministrazione della Società che si avvale del supporto delle funzioni interne di controllo.

2. PRINCIPI E VALORI

Le linee di comportamento fatte proprie da tutti coloro che partecipano alle attività aziendali sono finalizzate ad attuare i principi di riferimento di seguito indicati.

2.1 RISPETTO DI LEGGI E REGOLAMENTI VIGENTI

Tutte le attività poste in essere in nome e per conto di Confidi Systema! devono essere svolte nel rispetto assoluto delle leggi e dei regolamenti vigenti. Non potranno essere in alcun modo tollerati comportamenti illeciti e, segnatamente, ogni condotta che possa integrare una delle fattispecie di reato di cui al Decreto Legislativo n. 231 del 8 giugno 2001.

Ciascun Destinatario s'impegna ad acquisire con diligenza la necessaria conoscenza delle norme di legge e dei regolamenti applicabili allo svolgimento delle proprie funzioni, come di volta in volta vigenti.

Viene promossa l'adozione di tutti gli strumenti organizzativi atti a prevenire la violazione di disposizioni di legge e dei principi di trasparenza, correttezza e lealtà da parte dei dipendenti.

2.2 QUALITÀ DEI SERVIZI E ETICA DEGLI AFFARI

Nello svolgimento delle proprie attività Confidi Systema! si pone come obiettivi la massimizzazione dei benefici offerti ai clienti e ai soci ed il raggiungimento di livelli di eccellenza nello svolgimento dei servizi offerti, allo scopo della piena soddisfazione e tutela dei propri soci e clienti, oltre che all'apprezzamento della collettività in cui opera.

Tali obiettivi sono condotti sviluppando le proprie attività secondo i più elevati standard di qualità, seguendo logiche di efficienza e di apertura al mercato, preservando il valore di una leale concorrenza con gli altri operatori ed astenendosi da qualsiasi comportamento collusivo e abusivo a danno dei clienti.

2.3 CORRETTEZZA, TRASPARENZA E IMPARZIALITÀ

Nello svolgimento delle proprie attività realizzate in nome e per conto di Confidi Systema! ciascun Destinatario tiene una condotta ispirata alla trasparenza ed all'integrità morale e, in particolare, ai valori di onestà, correttezza, buona fede.

Confidi Systema! si attiene scrupolosamente a criteri oggettivi di valutazione e ripudia ogni discriminazione basata sull'età, lo stato di salute, il sesso, la religione, la razza, le opinioni politiche e culturali.

2.4 AMBIENTE DI LAVORO, PROFESSIONALITÀ, RICERCA E INNOVAZIONE

Confidi Systema! favorisce un ambiente di lavoro che, ispirato al rispetto, alla correttezza e alla collaborazione e sulla base dell'esperienza maturata nei settori di competenza, permette il coinvolgimento e la responsabilizzazione di dipendenti e collaboratori, con riguardo agli specifici obiettivi da raggiungere e alle modalità per perseguirli.

Confidi Systema! promuove la creazione di un ambiente caratterizzato da un forte senso di integrità etica, nella convinzione che ciò contribuisca in modo decisivo all'efficacia delle politiche e dei sistemi di controllo, influenzando su comportamenti che potrebbero sfuggire anche al più sofisticato meccanismo di vigilanza.

Confidi Systema! favorisce il continuo accrescimento delle competenze tecniche e professionali delle risorse umane anche attraverso la ricerca di soluzioni innovative in linea con evoluzioni tecnologiche, di dottrina e giurisprudenza e con l'obiettivo di tutelarne e aumentarne il valore.

2.5 RISPETTO VERSO L'INDIVIDUO E LA COLLETTIVITÀ

Confidi Systema! promuove il rispetto e la protezione dei diritti umani, della libertà, uguaglianza e dignità degli esseri umani e ripudia ogni sorta di discriminazione, corruzione, comportamenti e attività illegali, incluso il lavoro forzato o minorile. A tale riguardo, la Società opera nel quadro di riferimento generale della Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite e delle Convenzioni fondamentali dell'ILO – International Labour Organization.

La Società richiede ai Destinatari di dimostrare il rispetto di questi valori fondamentali applicando a ogni livello, in ogni atto compiuto in nome e/o per conto della Società, o comunque nel suo interesse, i principi di equità e imparzialità, di tutela dei diritti, della dignità e le diversità personali.

La Società tutela la salute e la sicurezza del luogo di lavoro e promuove la formazione dei propri dipendenti sulle norme in materia di salute e sicurezza e sui comportamenti idonei a garantirle.

La Società assume iniziative dirette alla salvaguardia dell'ambiente, in relazione allo specifico ambito di attività d'impresa, in conformità alle normative nazionali e internazionali in materia e anche a seguito del coinvolgimento degli stakeholder nell'individuazione e definizione degli ambiti di intervento e delle iniziative da intraprendere.

2.6 SOSTENIBILITÀ

Confidi Systema! riconosce il valore del processo di transizione in corso verso un sistema economico sostenibile e l'importante ruolo della comunità finanziaria nel guidare e/o rispondere alle esigenze degli stakeholder alla realizzazione di obiettivi, non solo finanziari, ma anche Ambientali, Sociali e di Governance (ESG – Environmental, Social, Governance).

In questo contesto, la Società ha avviato un processo di integrazione delle tematiche di sostenibilità nei propri processi, attraverso l'adozione di politiche in materia ESG, il rafforzamento delle competenze interne su tali temi.

3. RAPPORTI CON GLI STAKHOLDER INTERNI

3.1 SELEZIONE E GESTIONE DELLE RISORSE UMANE

La gestione e lo sviluppo delle risorse umane rappresentano per Confidi Systema! un fattore strategico.

Confidi Systema! si impegna ad adottare criteri di imparzialità, merito, competenza e professionalità per qualunque decisione inerente ai rapporti di lavoro con i propri dipendenti e collaboratori. È vietata qualsiasi pratica discriminatoria nella selezione, assunzione, formazione, gestione, sviluppo e retribuzione del personale.

Nella ricerca, selezione e gestione del personale, Confidi Systema! adotta criteri di oggettività, competenza e professionalità, applicando il principio di pari opportunità senza favoritismi, con l'obiettivo di assicurarsi le migliori competenze esistenti sul mercato del lavoro.

Confidi Systema! promuove in tutte le sue attività un ambiente di lavoro libero da ogni forma di discriminazione o prevaricazione, in cui rispetto, collaborazione e supporto reciproco possano sviluppare pienamente il potenziale del capitale umano. In particolare, la Società:

- rifiuta ogni forma di lavoro forzato e minorile;
- rifiuta qualsiasi comportamento che costituisca violenza fisica o psicologica, costrizione, molestia, bullismo o atteggiamento comunque riconducibile a pratiche di mobbing e di molestia;
- rifiuta qualsiasi tipologia di molestia di carattere sessuale comunque realizzata e, a prescindere dalle definizioni legali, considera comunque inaccettabile e vietato qualsiasi atteggiamento o comportamento che possa creare disagio o incutere timore nell'altra persona;
- stabilisce relazioni lavorative caratterizzate da correttezza, eguaglianza, non discriminazione, attenzione e rispetto per la dignità della persona;
- promuove le pari opportunità, in particolare tra i generi, per ogni dipendente o candidato;
- rispetta i diritti dei lavoratori e le libertà sindacali, quali in particolare la libertà di associazione e la contrattazione collettiva, anche attraverso un dialogo responsabile e costruttivo con le organizzazioni a tutela del lavoro che favorisce un clima di reciproco rispetto in coerenza con i principi di correttezza, trasparenza e partecipazione;
- adotta processi di selezione e valutazione basati su criteri di merito, competenza e obiettivi possibili e raggiungibili;
- riconosce trattamenti equi in relazione al ruolo, all'impegno e ai risultati raggiunti.

Confidi Systema! promuove piani aziendali e programmi di formazione volti a favorire l'esplicazione delle capacità e delle competenze di ciascuno.

A tutti i dipendenti vengono offerte pari opportunità e sviluppi professionali, sulla base del merito e del potenziale individuali.

Nei rapporti con le persone fisiche è vietata qualsiasi forma di discriminazione fondata sul sesso, l'età, la razza, la nazionalità, lo stato di salute, le caratteristiche personali, le opinioni politiche, le appartenenze sindacali o le credenze religiose.

La Società considera la pluralità e la diversità fonti di arricchimento e risorse per lo sviluppo dell'azienda e dell'umanità, rispetta e valorizza l'apporto esclusivo di ciascun individuo all'attività aziendale, creando un

ambiente di lavoro inclusivo che rispetti la dignità di ognuno, tenendo in considerazione il contributo di ciascuno e riconoscendo la forza delle differenze.

3.2 DILIGENZA E BUONA FEDE

Tutti i dipendenti e collaboratori devono improntare la propria condotta al rispetto, alla cooperazione e alla collaborazione, agendo lealmente e secondo buona fede, rispettando gli obblighi contrattualmente assunti e assicurando le prestazioni richieste. Ad essi è richiesto di operare in modo proattivo e partecipativo, in linea con le responsabilità assegnate al proprio ruolo e in piena collaborazione con attività e ruoli differenti. Le relazioni che i dipendenti e i collaboratori hanno con i colleghi e con interlocutori esterni devono essere improntate a principi di correttezza, lealtà e collaborazione.

I dipendenti di Confidi Systema!, senza distinzione riguardo alla funzione esercitata e/o al livello di responsabilità assunto, devono conoscere e attenersi alle disposizioni e procedure aziendali, in particolare a quelle in tema di sicurezza, di tutela dell'ambiente e di tutela della privacy.

Per quanto concerne i collaboratori, Confidi Systema! metterà a disposizione degli stessi il presente Codice, anche tramite pubblicazione sul sito internet aziendale www.confidisystema.com.

I collaboratori sottoscrivono apposita dichiarazione di conoscenza e si impegnano a non porre in essere alcun comportamento in violazione dei principi in esso contenuti.

Confidi Systema! inserisce nei contratti clausole risolutive espresse con riferimento all'ipotesi di gravi e/o reiterate violazioni dei precetti del presente Codice.

3.3 RAPPORTI CON I SOCI

Nell'ambito della compagine sociale i Soci rappresentano uno stakeholder fondamentale.

I rapporti con i Soci sono orientati al rispetto dei valori riportati nel presente Codice e sono regolamentati dallo Statuto sociale, dai regolamenti interni e dalla legge.

Confidi Systema! mantiene un rapporto con i propri Soci caratterizzato da trasparenza e lealtà. In particolare, Confidi Systema! si impegna a:

- aggiornare periodicamente i Soci dell'andamento dell'attività sociale, di eventuali peggioramenti e/o miglioramenti;
- agevolare ed assicurare l'efficace partecipazione alle assemblee;
- consentire a ciascun Socio di richiedere chiarimenti, di formulare proposte, agevolando anche il dialogo con gli organi societari;
- informare i Soci di eventuali operazioni che possano avere ripercussioni sui propri interessi;
- svolgere la propria attività, nel rispetto della normativa interna ed esterna, e nel contempo tendere a migliorare sempre di più anche con l'obiettivo di rispondere alle legittime aspettative dei Soci.

4. RAPPORTI CON GLI STAKHOLDER ESTERNI

4.1 RAPPORTI CON I FORNITORI, CONSULENTI E PROFESSIONISTI

La selezione dei fornitori, dei consulenti e dei professionisti deve avvenire sulla base delle procedure aziendali e nel rispetto dei criteri e requisiti di opportunità, economicità ed efficienza. Non deve comunque essere preclusa ad alcun potenziale fornitore, in possesso dei necessari requisiti, la possibilità di competere per offrire i propri prodotti/servizi.

Per tutte le forniture, anche per i contratti d'opera e di consulenza, deve essere ragionevolmente ed adeguatamente formalizzata e documentata la valutazione relativa alle motivazioni della scelta e del prezzo applicato, secondo quanto stabilito dalle procedure aziendali. Gli incaricati degli acquisti delle forniture non devono accettare alcun regalo, se non di modico valore, o altra utilità che possa creare imbarazzo, che possa condizionare le loro scelte o che possa ingenerare il dubbio che la loro condotta non sia trasparente o imparziale.

Alle funzioni competenti e ai Destinatari non è consentito:

- indurre i fornitori a stipulare un contratto sfavorevole nella prospettiva di successivi vantaggi;
- ricevere omaggi o altra forma di beneficio, non direttamente ascrivibili a normali relazioni di cortesia.

4.2 RAPPORTI CON PARTNER, INTERMEDIARI E ISTITUTI DI CREDITO

Confidi Systema! sceglie i soggetti con i quali collaborare attenendosi ai principi di legalità, correttezza, onestà e trasparenza.

La decisione di collaborare con banche, intermediari, business partner, agenti in attività finanziaria, mediatori creditizi ed altri soggetti terzi deve essere assunta con imparzialità ed oggettività, valutando l'affidabilità degli stessi, la correttezza, la serietà, nonché l'inesistenza di elementi atti a ritenere che tali soggetti non operino nella legalità.

I rapporti avvengono mediante la stipulazione di contratti, accordi commerciali, convenzioni, ecc., che si caratterizzino per la semplicità e chiarezza nel contenuto dei diritti e degli obblighi assunti e per la trasparenza delle operazioni commerciali che vengono poste in essere.

I contratti devono prevedere clausole di risoluzione dei rapporti contrattuali in caso di inosservanza da parte dei partner sia dei principi contenuti nel presente Codice Etico sia delle procedure interne adottate da Confidi Systema! o della normativa vigente.

4.3 RAPPORTI CON CLIENTI

Nei rapporti con la propria clientela, Confidi Systema! impronta il proprio comportamento a criteri di trasparenza di correttezza, onestà, efficienza e professionalità e al rispetto delle norme di legge e dei regolamenti emanati dagli organi di vigilanza.

Confidi Systema! non intrattiene relazioni, dirette o indirette, con persone delle quali sia conosciuta, o solamente sospettata, l'appartenenza a organizzazioni criminali o che comunque operino al di fuori della legalità (persone legate al riciclaggio di denaro, al traffico di droga, all'usura, ecc).

I contratti stipulati con la clientela e tutte le forme di comunicazione e relazione con il cliente, compresi i messaggi pubblicitari, devono essere conformi alle disposizioni di legge e devono rispondere a criteri di semplicità, chiarezza e completezza, evitando il ricorso a qualsiasi pratica ingannevole e/o scorretta.

5. COMUNICAZIONI PUBBLICITARIE E SOCIAL MEDIA

Confidi Systema! è consapevole che la rete internet e le piattaforme social online stanno trasformando il modo in cui le persone interagiscono tra loro, anche a fini professionali.

Pertanto anche la comunicazione a mezzo social media, la pubblicità ed i messaggi promozionali in genere resi dalla Società, con qualsiasi strumento, devono essere conformi alle disposizioni di legge e devono rispondere a criteri di semplicità, chiarezza e completezza, evitando il ricorso a qualsiasi pratica ingannevole e/o scorretta.

Confidi Systema! si è dotato di una Social Media Policy, ispirata al Codice Etico di Confidi Systema!, che fornisce a tutta la popolazione aziendale e alla rete vendita esterna le linee guida sull'utilizzo e la pubblicazione di contenuti e commenti sulla rete internet a 360°, sia che questo sia espressione del proprio lavoro sia che questo venga fatto a titolo personale.

Qualsiasi violazione della Social Media Policy da parte di dipendenti o collaboratori verrà valutata alla stregua di una violazione al Codice Etico di Confidi Systema!.

6. PRINCIPI CONCERNENTI LA GESTIONE AZIENDALE

6.1 SICUREZZA E SALUTE

Confidi Systema! si impegna a promuovere e diffondere comportamenti responsabili, mettendo in atto le necessarie azioni preventive, al fine di preservare la salute, la sicurezza e l'incolumità di tutto il personale nonché dei terzi che frequentano i propri locali.

La "cultura" della salute e sicurezza viene diffusa in modo sistematico, attraverso momenti formativi e di comunicazione, e si realizza mediante un continuo aggiornamento delle metodologie e dei sistemi, alla luce delle migliori tecnologie disponibili, effettuando un'analitica valutazione dei rischi delle criticità dei processi e delle risorse da proteggere.

Gli esponenti aziendali che ricoprono ruoli sensibili ai fini della salute e sicurezza, individuati dal vigente quadro legislativo di riferimento, s'impegnano al rispetto delle norme e degli obblighi da questo derivanti in tema di prevenzione e protezione ponendosi, comunque, obiettivi di eccellenza che vanno oltre il mero adempimento, nella piena consapevolezza del valore rappresentato dalla salvaguardia delle condizioni di salute, sicurezza e benessere della persona.

6.2 TUTELA DELL'AMBIENTE

L'ambiente è un bene primario della comunità che la Società vuole contribuire a salvaguardare. A tal fine, la Società si impegna a programmare le proprie attività e le iniziative economiche tenendo comunque conto delle politiche internazionali per la sostenibilità ambientale ed il contenimento del cambiamento climatico, nel rispetto delle disposizioni di legge e regolamentari applicabili.

I Destinatari devono contribuire al processo di protezione dell'ambiente.

6.3 CONFLITTO D'INTERESSI

I Destinatari sono tenuti ad evitare ogni situazione e ad astenersi da ogni attività che possa contrapporre un interesse personale all'interesse di Confidi Systema! o che possa interferire ed intralciare la capacità di assumere, in modo imparziale ed obiettivo, decisioni nell'interesse della Società medesima. Pertanto, tali soggetti devono evitare ogni strumentalizzazione della propria posizione e, in particolare, devono escludere qualsiasi possibilità di sovrapposizione o incrocio di attività economiche nelle quali sussista o possa sussistere un interesse personale e/o familiare con le mansioni ricoperte e/o assegnate dalla Società.

Tra i comportamenti che determinano conflitto di interessi, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, rientrano: la cointeressenza del dipendente o del collaboratore o dei loro familiari in attività concernenti la posizione dei fornitori, clienti, concorrenti, finanziatori, nonché l'utilizzo di informazioni acquisite nello svolgimento dell'attività per conto della Società a vantaggio proprio o di terzi e comunque in contrasto con gli interessi societari.

Ogni situazione di conflitto di interessi, anche indiretta o potenziale, deve essere tempestivamente riferita al Consiglio di Amministrazione e all'Organismo di Vigilanza, affinché ne sia valutata la sussistenza e la potenziale gravità e possano essere esclusi o attenuati i conseguenti effetti reali o solo potenziali.

6.4 TRATTAMENTO DI INFORMAZIONI SENSIBILI E/O PRIVILEGIATE

Ogni informazione ed altro materiale ottenuto da un lavoratore, dipendente o collaboratore, in relazione al proprio impiego, è strettamente di proprietà della Società medesima.

I lavoratori della Società non possono usare tali informazioni a proprio vantaggio o a vantaggio dei propri familiari, dei conoscenti e, in generale, dei terzi.

Pertanto è necessario prestare una particolare attenzione a non divulgare informazioni privilegiate e ad evitare ogni uso improprio di tali informazioni.

Le informazioni e/o qualunque altro genere di notizie, documenti dati, ecc. che abbiano il carattere di riservatezza poiché connesse agli atti ed alle operazioni proprie di ciascuna mansione o responsabilità, non devono essere divulgate, né usate e tanto meno comunicate, senza specifica autorizzazione.

Tutte le informazioni, in particolare quelle apprese nell'ambito delle attività svolte per i clienti, debbono considerarsi riservate e non possono essere divulgate a terzi, né utilizzate per ottenere vantaggi personali, diretti e indiretti.

6.5 TUTELA DEL PATRIMONIO AZIENDALE

I dipendenti e i collaboratori sono tenuti ad adottare scrupolosamente quanto previsto dalle politiche di sicurezza aziendali al fine di non compromettere la funzionalità e la protezione dei sistemi informatici in uso presso Confidi Systema!.

Gli stessi, inoltre, devono curare che vengano rispettate le norme di sicurezza aziendali anche per le attività svolte da esterni o da imprese terze che operano su incarico di Confidi Systema!.

Ai dipendenti e collaboratori non è consentito fare copie di programmi su licenza per uso aziendale o per terzi; acquisire in maniera illecita file o programmi utilizzando dotazioni aziendali; utilizzare la strumentazione aziendale per finalità illecite, improprie o tali da arrecare nocumento all'immagine aziendale o a quella di soggetti terzi; navigare su siti Internet dal contenuto illecito o improprio.

Dipendenti e collaboratori devono operare con diligenza per tutelare i beni aziendali da utilizzi impropri o non corretti.

6.6 TRASPARENZA DELLA CONTABILITÀ

La redazione del bilancio e di qualsiasi altro tipo di documentazione contabile deve essere effettuata nel rispetto delle leggi e dei regolamenti di settore vigenti, tenendo conto delle prassi e dei principi contabili più avanzati.

La contabilità e il bilancio devono rappresentare fedelmente i fatti di gestione (economica, patrimoniale e finanziaria) secondo criteri di chiarezza, veridicità e correttezza.

I singoli fatti gestionali e le transazioni, anche ai fini dell'individuazione dei motivi dell'operazione e dei diversi livelli di responsabilità, devono essere ricostruibili e rappresentati fedelmente nei sistemi amministrativi/contabili.

6.7 CONTROLLI INTERNI

I controlli coinvolgono, con diversi ruoli, gli organi amministrativi, il collegio sindacale, la direzione, le funzioni di controllo previste dalla normativa di Vigilanza e tutti gli altri dipendenti.

Confidi Systema! promuove ad ogni livello la cultura del controllo quale strumento per il miglioramento dell'efficienza aziendale.

Per sistema dei controlli interni si intende l'insieme delle regole, delle procedure e delle strutture organizzative che mirano ad assicurare il rispetto delle strategie aziendali e il conseguimento dell'efficacia e dell'efficienza dei processi aziendali, della salvaguardia dei valori delle attività e protezione dalle perdite, dell'affidabilità e integrità delle informazioni contabili e gestionali, della conformità delle operazioni con la legge, la normativa di vigilanza nonché con le politiche, i piani, i regolamenti e le procedure interne.

Tutti i Destinatari del Codice sono, pertanto, chiamati a concorrere ad assicurare il migliore funzionamento del sistema dei controlli interni.

6.8 WHISTLEBLOWING

Confidi Systema! ha adottato un processo di segnalazione delle Violazioni (c.d. Whistleblowing), contenuto e descritto all'interno del Modello 231.

Per whistleblowing si intende l'insieme delle regole e delle procedure che mira a proteggere i lavoratori che intendono segnalare reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito del rapporto di lavoro.

Con tale processo si desidera favorire la libera comunicazione all'interno della Società e di conseguenza una maggiore partecipazione al suo progresso e un'implementazione del sistema di controlli interni.

Tutti i destinatari del Codice sono pertanto incoraggiati a segnalare, secondo le modalità previste nel Modello, fatti o comportamenti che possono costituire una Violazione delle norme disciplinanti l'attività della Società nonché ogni altra condotta irregolare di cui vengano a conoscenza.

7. RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

I Destinatari che intrattengono per conto della Società rapporti con autorità statali e governative, con le istituzioni pubbliche, sia italiane che straniere, nonché con altri soggetti rappresentativi di interessi collettivi, e con le persone fisiche che li rappresentano, devono operare nel costante e rigoroso rispetto della normativa vigente in Italia e nel paese nel quale si svolge il rapporto e devono improntare la propria attività ai principi generali della correttezza e della trasparenza.

I Destinatari del presente Codice devono prestare attenzione e cura nei rapporti con i soggetti sopra indicati, in particolare nelle operazioni relative a: gare di appalto, contratti, autorizzazioni, licenze, concessioni, richieste e/o gestione di finanziamenti, comunque denominati, di provenienza pubblica (nazionale o comunitaria) nella gestione di commesse, rapporti con autorità di vigilanza o altre autorità indipendenti, enti previdenziali, enti addetti alla riscossione dei tributi, ecc....

Nei rapporti con i rappresentanti della Pubblica Amministrazione italiana o straniera, direttamente o indirettamente, è fatto divieto di:

- Promettere o effettuare erogazioni in denaro al di fuori degli scopi o per finalità diverse da quelle istituzionali e di servizio.
- Promettere o concedere omaggi o regalie, dirette o indirette, non di modico valore e cioè eccedenti le normali pratiche commerciali o di cortesia o comunque rivolti ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività aziendale.
- Promettere o concedere vantaggi di qualsiasi natura al fine di influenzare l'indipendenza di giudizio o di ottenere un qualsiasi vantaggio per la Società.
- Tenere una condotta ingannevole che possa indurre la Pubblica Amministrazione in errore nella valutazione tecnico-economica dei prodotti e servizi offerti e/o forniti.
- Destinare contributi, sovvenzioni, finanziamenti pubblici a finalità diverse da quelle per le quali sono stati richiesti ed ottenuti.
- Alterare il funzionamento di un sistema informatico o telematico o manipolare i dati in esso contenuto al fine di ottenere ingiusto profitto arrecando danno alla Pubblica Amministrazione.

I rapporti con i soggetti sopraelencati sono riservati esclusivamente alle funzioni a ciò delegate, nel rispetto dell'assetto gerarchico e organizzativo della Società nei limiti delle deleghe e procedure vigenti.

7.1 FINANZIAMENTI ED EROGAZIONI PUBBLICHE

Nei rapporti con la Pubblica Amministrazione Confidi Systema! non può trarre vantaggi se non sulla base di rapporti contrattuali, provvedimenti ottenuti lecitamente, ovvero tramite erogazioni di provvidenze di qualsiasi natura legittimamente conseguite e destinate alle finalità per cui sono concesse.

È severamente vietato conseguire ingiustamente a danno della Pubblica Amministrazione contributi, finanziamenti, ovvero altre erogazioni dello stesso tipo in qualunque modo denominate, concessi o erogati tramite l'utilizzo o la presentazione di documenti falsi o mendaci, o l'omissione di informazioni dovute.

Non è consentito utilizzare contributi, sovvenzioni o finanziamenti destinati a Confidi Systema! per scopi diversi da quelli per cui sono stati concessi.

Non è consentito porre in essere azioni volte a procurare, per soggetti terzi o per Confidi Systema!, qualsiasi tipo di profitto (licenze, autorizzazioni, sgravi di oneri anche previdenziali, agevolazioni fiscali o mancato pagamento di contributi previdenziali, ecc.) a danno della Pubblica Amministrazione, con artifici o raggiri (ad esempio: l'invio di documenti falsi o attestanti cose non vere).

7.2 REGALI E OMAGGI

Nei rapporti di affari con i terzi è vietato ricevere o offrire utilità (sia dirette che indirette), omaggi, atti di cortesia e di ospitalità che siano di natura e valore tali da poter essere interpretati come finalizzati ad ottenere un trattamento di favore e, comunque, non in linea con la normale cortesia di affari.

8. ATTUAZIONE DEL CODICE ETICO

8.1 SEGNALAZIONI

Fermi gli strumenti di tutela di legge e di controllo collettivo, ogni presunta violazione di questo Codice da parte dei Destinatari dovrà prontamente essere segnalata all'Organismo di Vigilanza all'indirizzo di posta elettronica odv@confidisystema.com. Le informazioni pervenute all'Organismo di Vigilanza sono gestite in assoluta confidenzialità.

A seguito delle segnalazioni ricevute, l'Organismo di Vigilanza effettua i relativi accertamenti, anche avvalendosi delle competenti funzioni aziendali.

L'Organismo di Vigilanza comunica l'esito degli accertamenti effettuati al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale anche in vista dell'eventuale irrogazione di sanzioni disciplinari in ordine alle violazioni del presente Codice.

Qualora le segnalazioni pervenute richiedano, nel rispetto delle normative vigenti, un trattamento confidenziale (incluso il mantenimento di un profilo di anonimato), la Società si impegna a proteggere tale riservatezza, ferme restando le disposizioni di legge, i regolamenti o i procedimenti legali applicabili al caso di specie. Rimane inteso che le segnalazioni pervenute in forma anonima e per iscritto potranno essere prese in considerazione soltanto ove contenenti informazioni sufficienti ad identificare i termini della violazione ed a consentire alla Società di effettuare una investigazione appropriata.

I segnalanti, in buona fede, devono essere garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione, penalizzazione e in ogni caso sarà assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente o in malafede.

8.2 DIVULGAZIONE DEL CODICE

Al presente Codice viene data la massima diffusione nei confronti di tutti i soggetti interni ed esterni che collaborano con Confidi Systema! mediante apposite attività di comunicazione.

I Soggetti apicali si adopereranno affinché tutti i Destinatari abbiano una corretta comprensione del presente Codice e la conoscenza dei principi e delle norme etiche in esso riportate.

8.3 MONITORAGGIO E AGGIORNAMENTO DEL CODICE

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta dell'Organismo di Vigilanza e sentito il parere del Collegio Sindacale, che può al riguardo formulare proposte allo stesso organo consiliare, provvede a recepire i necessari aggiornamenti del Codice Etico.

8.4 VIOLAZIONE DEL CODICE ETICO

Ogni violazione dei principi e delle disposizioni contenute nel presente Codice Etico da parte dei dipendenti e collaboratori dovrà essere prontamente segnalata alle strutture aziendali a cui competono la gestione delle risorse umane e all'Organismo di Vigilanza.

Ogni violazione da parte dei componenti gli organi sociali dovrà essere prontamente segnalata al Presidente del Consiglio di Amministrazione ed all'Organismo di Vigilanza.

Le segnalazioni di violazione saranno prese in considerazione soltanto ove contenenti informazioni sufficienti ad identificare i termini della violazione stessa ed a consentire di effettuare un'indagine appropriata da parte delle strutture competenti.

Confidi Systema! agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti delle Società o delle persone accusate erroneamente e/o in malafede.

8.5 SANZIONI

Ferme restando le sanzioni previste da provvedimenti normativi per violazioni di disposizioni in essi contenute, la Società stabilisce le sanzioni che adotterà nei confronti dei Destinatari che abbiano tenuto comportamenti contrari alle indicazioni del Codice, da irrogarsi secondo il criterio di proporzionalità in base alla gravità ed intenzionalità dell'infrazione commessa, tenendo anche conto dell'eventuale reiterazione degli inadempimenti e/o violazioni commesse.

Per dipendenti e/o dirigenti il rispetto del Codice Etico è parte integrante delle condizioni che regolano i rapporti di lavoro nella Società e ogni violazione al presente Codice comporterà l'adozione di provvedimenti disciplinari proporzionati alla gravità o recidività della mancanza o al grado della colpa, nel rispetto delle disposizioni contenute nei contratti di lavoro applicabili (art. 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300).

Per quanto riguarda gli altri Destinatari del Codice, la violazione delle disposizioni ivi incluse comporta l'adozione di provvedimenti proporzionati alla gravità o recidività della mancanza o al grado della colpa, sino alla risoluzione dei contratti in essere con gli stessi per giusta causa ovvero per inadempimento dei soggetti pocanzi indicati.