



CIAF SOC. COOP. CONS. P.A.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

ai sensi del D.Lgs. 231/2001

CODICE ETICO

PARTE GENERALE - ALLEGATO 4

Data	Aggiornamenti del Documento
18/02/2020	Prima Edizione, adozione di Modello ex D.Lgs. 231/2001 e di Codice Etico.
19/09/2023	Seconda Edizione, con aggiornamento del Modello ex D.Lgs. 231/2001 ai reati tributari, frode nelle pubbliche forniture, indebito utilizzo strumenti di pagamento diversi da contante, delitti contro il patrimonio culturale e beni paesaggistici e whistleblowing.

INDICE

1	<i>Premessa</i>	4
2	<i>Politica per la gestione etica e dei rapporti professionali</i>	4
3	<i>Ambito di applicazione del Codice Etico e sanzioni</i>	5
4	<i>Mission e vision</i>	7
5	<i>I valori di riferimento</i>	7
5.1.	<i>I valori della cooperazione</i>	7
5.1.1	Democrazia	7
5.1.2	Educazione, Formazione e Informazione sulla cooperazione	8
5.1.3	Solidarietà e Intercooperazione	8
5.1.4	Onestà, Trasparenza, Responsabilità sociale	8
6	<i>Norme e standard di comportamento</i>	9
6.1.	<i>Rapporti con la Pubblica Amministrazione (P.A.)</i>	9
6.1.1.	<i>Gestione rapporti ed informativa nei confronti della P.A.</i>	9
6.1.2.	<i>Richiesta e gestione finanziamenti e contributi della P.A.</i>	10
6.1.3.	<i>Tutela della veridicità delle dichiarazioni all’Autorità Giudiziaria</i>	10
6.2.	<i>Gestione societaria</i>	10
6.2.1.	<i>Trasparenza, completezza riservatezza delle informazioni</i>	10
6.2.2.	<i>Relazioni con i soci</i>	12
6.2.3.	<i>Attività degli Organi sociali</i>	13
6.2.4.	<i>Responsabilità degli Organi amministrativi</i>	13
6.2.5.	<i>Rapporti con i fornitori, collaboratori e consulenti esterni</i>	13
6.2.6.	<i>Rapporti con amministratori, direttori generali, dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, sindaci e liquidatori</i>	13
6.3.	<i>Gestione delle risorse umane</i>	14
6.3.1.	<i>Valore delle risorse umane</i>	14
6.3.2.	<i>Gestione delle risorse umane</i>	14
6.3.3.	<i>Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro</i>	15
6.4.	<i>Rapporti con il mercato</i>	16
6.4.1.	<i>Ricettazione e riciclaggio</i>	16

<i>6.4.2. Tutela del mercato e della concorrenza</i>	<i>17</i>
<i>6.4.3. Rapporti infragruppo e con parti correlate.....</i>	<i>17</i>
<i>6.4.4. Rapporti con le Associate</i>	<i>17</i>
<i>6.5. Riservatezza e tutela delle informazioni e gestione dei sistemi informatici</i>	<i>18</i>
<i>6.5.1. Tutela della proprietà intellettuale</i>	<i>18</i>
<i>6.5.2. Gestione dei sistemi informatici</i>	<i>18</i>
<i>6.6. Contrasto di fenomeni associativi finalizzati alla commissione di illeciti.....</i>	<i>19</i>
<i>6.6.1. Attività finalizzate alla criminalità organizzata</i>	<i>19</i>
<i>6.6.2. Attività finalizzate al terrorismo e all'eversione dell'ordine democratico</i>	<i>19</i>
<i>6.7. Tutela dell'ambiente</i>	<i>19</i>
7 Modalità di attuazione del Codice Etico.....	20
8 Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001	20

1 Premessa

Il presente Codice Etico esprime l'insieme degli impegni di CIAF SOC. COOP. CONS. p.a. (di seguito "CIAF" o "Cooperativa" o "Società") nei confronti dei suoi portatori di interessi "*stakeholder*".

Esso contiene principi e norme di comportamento, mediante le quali si dà attuazione ai principi, che arricchiscono i processi decisionali aziendali e ne orientano i comportamenti.

Esso costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione e Gestione disciplinato dal D. Lgs. 231/01 (di seguito Decreto). In tale documento (Parte Generale, 4) si fa specifico riferimento al Codice Etico, alle sue prerogative ed alla sua diffusione verso gli stakeholder.

Il Codice Etico costituisce elemento di riferimento per i destinatari, come successivamente individuati, e abbraccia in modo ampio il ruolo ed i rapporti di CIAF con i propri *stakeholder* (ovvero quei soggetti, intesi nel senso di individui, gruppi, organizzazioni, che hanno con l'azienda relazioni significative dalle quali derivano specifici o generici interessi legittimi).

Elementi di rinvio per i soci, gli amministratori ed i dipendenti di CIAF sono anche, come ulteriori punti di riferimento:

- i principi dei probi pionieri di Rochdale;
- i principi della cooperazione;
- Il Codice Etico Legacoop.

I suddetti sono documenti che hanno come fine quello di essere elementi fondanti dello spirito e dell'essenza della cultura cooperativa ed i cui principi sono comuni al presente Codice Etico.

2 Politica per la gestione etica e dei rapporti professionali

CIAF riconosce la fondamentale necessità di promuovere ed attuare una politica che assicuri, all'interno dei propri showroom e depositi nelle unità locali e per le tutte le proprie attività aziendali, il pieno rispetto delle norme stabilite dalle vigenti disposizioni di legge nazionali e comunitarie, in materia di gestione del rapporto di lavoro riconoscendo il valore dei contratti collettivi nazionali, degli accordi interni e di ogni altra forma di carattere normativo vigente.

Del pari viene garantita la assoluta libertà di associazione sindacale garantita secondo le modalità stabilite dal c.d. "Statuto dei Lavoratori" (Legge n°300 del 20.05.1970) e dalle norme applicative ad esso collegate, come pure risultano garantite e

riconosciute ai lavoratori ed alle lavoratrici le pari opportunità di lavoro, senza alcuna differenziazione o discriminazione di genere, di carattere religioso, politico, razziale, ovvero di qualsiasi altra natura.

CIAF riconosce ed attesta che l'onesta, la lealtà, la capacità e le competenze professionali, la serietà e la dedizione delle proprie risorse umane rappresentano una delle condizioni fondamentali per il successo dell'azienda nel raggiungimento dei propri obiettivi.

CIAF, attraverso la propria Direzione aziendale, si impegna a rispettare, nel rapporto con le risorse umane che operano nella propria azienda, le normative di legge e di contratto, esistenti per legge e si impegna inoltre a tutelare l'integrità morale di tutti i dipendenti e collaboratori, garantendo loro condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona.

È fatto assoluto divieto di fare ricorso, nelle relazioni di lavoro, a molestie di qualsiasi natura o, più in generale, di porre in essere comportamenti idonei a compromettere il sereno svolgimento delle funzioni assegnate e comunque lesivi della dignità del lavoratore.

La selezione di ciascun dipendente e collaboratore a qualsiasi titolo viene condotta esclusivamente sulla base di criteri di professionalità e di competenza, secondo i profili effettivamente necessari alle esigenze aziendali, evitando favoritismi ed agevolazioni di ogni sorta.

Nelle proprie politiche di selezione CIAF offre pari opportunità di lavoro, definendo un e garantendo un trattamento equo secondo le capacità e competenze individuali ed assumendo le persone con un regolare contratto di lavoro, principalmente a tempo indeterminato, in conformità alle leggi, ai contratti collettivi, agli accordi interni e alle normative di legge vigenti.

Nell'evoluzione del rapporto di lavoro la formazione costituisce una leva fondamentale per valorizzare le risorse umane e adeguarne le competenze ai contesti che il mercato propone, ampliando, in tal modo, le capacità e le conoscenze di ciascuno nel pieno rispetto dei valori aziendali e perseguendo una politica basata sul riconoscimento dei meriti e delle pari opportunità.

3 Ambito di applicazione del Codice Etico e sanzioni

Il presente Codice Etico si applica a CIAF e i destinatari sono pertanto i soci, gli amministratori, i dipendenti e i collaboratori della Società, nonché tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, instaurano e intrattengono rapporti o relazioni con essa (di seguito anche i "destinatari").

Il Codice Etico costituisce parte integrante del Modello organizzativo di CIAF ai sensi del Decreto e, pertanto la Società s'impegna alla sua diffusione presso tutti i soggetti

interessati, alla corretta interpretazione dei suoi contenuti ed alla messa a disposizione di strumenti che ne favoriscano l'applicazione e l'attuazione, prendendo altresì le necessarie misure al fine di svolgere attività di verifica e monitoraggio dell'applicazione del Codice Etico stesso, prevedendo sanzioni in caso di sua violazione.

I destinatari hanno, pertanto, l'obbligo di conoscerne le norme, di astenersi da comportamenti ad esse contrari, di rivolgersi al diretto referente o all'Organismo di Vigilanza per chiarimenti segnalando eventuali violazioni da parte di soci, dipendenti, collaboratori o terzi, di collaborare con le strutture deputate a verificare le violazioni ed informare le controparti dell'esistenza del presente Codice Etico. L'osservanza delle disposizioni del Codice Etico è parte essenziale delle obbligazioni contrattuali di tutti i dipendenti ai sensi dell'art. 2104 del codice civile. In particolare, al fine di garantire il rispetto delle norme e dei principi espressi, nonché di verificare il funzionamento e l'efficacia del Modello ex D.Lgs. 231/01 adottato da CIAF per la prevenzione dei reati prevista da tali norme, è istituito un Organismo di Vigilanza per svolgere un'efficace attività di verifica e monitoraggio dell'applicazione del Modello stesso, nonché un Sistema Disciplinare, così come descritto nel Capitolo 10 della Parte Generale del Modello Organizzativo di CIAF, che prevede e disciplina le ipotesi di commissione di illeciti e prevede l'irrogazione di idonee sanzioni su proposta del ricordato Organismo di Vigilanza. Ogni dipendente che violi il Codice Etico, nel rispetto delle normative vigenti, sarà sottoposto a sanzione disciplinare, alla revoca di poteri e funzioni, al deferimento alle autorità amministrative o giudiziarie ordinarie. In ogni rapporto d'affari, tutte le controparti devono essere informate dell'esistenza di principi etici contenuti nel Codice e devono rispettarli, pena le conseguenze stabilite dal contratto.

CIAF garantisce la tutela di ogni dipendente o collaboratore che denuncia o riferisce al Consiglio di Amministrazione e/o all'Organismo di Vigilanza, utilizzando i canali di segnalazione idonei a garantire, anche con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante, condotte illecite o comunque di violazione del presente Codice Etico di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro (whistleblower).

Il segnalante in buona fede viene protetto da qualsiasi azione discriminatoria e ritorsiva conseguente la segnalazione, quali ad esempio il demansionamento, il mobbing, il licenziamento.

Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e/o di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge, l'identità del segnalatore viene protetta in ogni passaggio successivo alla segnalazione e non può essere rivelata senza il suo espresso consenso.

La gestione delle segnalazioni e le misure adottate a garanzia e tutela dei soggetti coinvolti sono descritte analiticamente nella Parte Generale del Modello Organizzativo adottato dalla Società e nelle procedure operative di riferimento.

4 Mission e vision

Il Consorzio Idraulici Artigiani Forlivesi C.I.A.F. Forlì nasce con lo scopo di creare una struttura dedicata all'installatore nel campo della termoidraulica.

La mission di CIAF si propone lo scopo di migliorare le condizioni economiche, professionali ed organizzative dei propri soci, di favorire lo sviluppo della loro attività d'impresa, di contribuire al contenimento dei costi di gestione delle loro aziende, commercializzando prodotti in genere inerenti all'attività dei soci, prestando a questi servizi a condizioni vantaggiose e realizzando un'organizzazione comune per ottimizzare e disciplinare lo svolgimento di alcune fasi delle rispettive imprese.

La visione della Cooperativa è quella di essere riconosciuti come uno dei fornitori affidabili per l'attenzione e il rispetto per il cliente, la serietà, concretezza e competenza nel proporre i prodotti che commercializza.

Per realizzare i propri obiettivi CIAF sviluppa nella propria organizzazione processi di delega e lavoro di gruppo al fine di motivare le persone che sono il patrimonio di conoscenze, capacità e passione per il proprio lavoro. Essi rappresentano la base di una immagine di serietà aziendale che dà sicurezza sul mercato.

5 I valori di riferimento

5.1.1 valori della cooperazione

“Una cooperativa è un’associazione autonoma di individui che si uniscono volontariamente per soddisfare i propri bisogni economici, sociali e culturali, e le proprie aspirazioni attraverso la creazione di una società di proprietà comune e democraticamente controllata” (dalla Dichiarazione di identità approvata al Congresso di Manchester dell’Alleanza Cooperativa Internazionale nel 1995).

5.1.1 Democrazia

La Cooperativa è un’organizzazione democratica. I soci hanno lo stesso diritto di voto (una testa, un voto) e di partecipazione alle decisioni che riguardano la società.

5.1.2 Educazione, Formazione e Informazione sulla cooperazione

La Cooperativa si impegna ad educare e a formare i propri soci, i rappresentanti, i managers, il personale, destinando adeguate risorse per utili iniziative educative, non escluse quelle di aggiornamento e di qualificazione professionale, in modo che siano in grado di contribuire con efficienza e cognizione di causa allo sviluppo della propria società.

5.1.3 Solidarietà e Intercooperazione

Al fine di potere servire meglio gli interessi dei propri soci e della collettività, la Cooperativa deve, in tutti i modi possibili, collaborare attivamente con le altre cooperative, a livello locale, regionale, nazionale e internazionale. La Cooperativa tende a conservarsi e a crescere nel tempo, per le generazioni future, alimentando un circuito virtuoso d'investimento e innovazione ed il trasferimento delle competenze e abilità fra soci vecchi e nuovi.

In tal modo, condividendo gli stessi valori, le cooperative attuano fra loro forme di solidarietà sia nello sviluppo che nel consolidamento sul mercato. Ciò consente alla Cooperativa di essere parte integrante di un movimento che vuole affermare valori di efficienza e solidarietà.

5.1.4 Onestà, Trasparenza, Responsabilità sociale

Onestà, trasparenza e responsabilità sociale sono valori etici che devono ispirare i soci della Cooperativa. Il valore della responsabilità sociale in particolare si esplica nell'attenzione da porgere nei confronti di tutti i soggetti coinvolti dall'operato della Cooperativa.

Nello svolgimento della propria attività, l'opera della Cooperativa è rivolta ad uno sviluppo dell'umanità sostenibile da un punto di vista ambientale, sociale ed economico.

CIAF reinterpreta i valori della cooperazione alla luce delle necessità del mercato globale. Gli ideali e le esperienze del mondo cooperativo le permettono di impostare la propria attività secondo principi-guida, che si traducono in autentici vantaggi competitivi. Essi possono sintetizzarsi in:

- saper rispondere con flessibilità, competenza, tempestività alle richieste della clientela;
- governare gli imprevisti e fronteggiare problemi sempre più articolati e complessi;
- sviluppare e consolidare un'autentica cultura manageriale;
- instaurare duraturi rapporti di collaborazione e fiducia con tutti i suoi interlocutori.

Tali valori sono tradotti in condotte e comportamenti propri della Cooperativa. Come organizzazione e come individui, tutti i dipendenti e i collaboratori sono tenuti a vivere, nell'ambiente di lavoro, secondo questi principi e ad applicarli in modo corretto, eticamente ed onorevolmente.

6 Norme e standard di comportamento

6.1. Rapporti con la Pubblica Amministrazione (P.A.)

6.1.1. Gestione rapporti ed informativa nei confronti della P.A.

La Società, gli Organi sociali ed i loro componenti, i dipendenti, i consulenti, collaboratori e tutti i soggetti terzi che agiscono per conto della stessa nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, italiana o straniera, rispettano i principi dell'imparzialità e del buon andamento cui è tenuta la Pubblica Amministrazione.

I soggetti che trattano ed hanno contatti con la P.A., con funzionari pubblici, con Enti, organizzazioni e/o istituzioni devono essere specificatamente e formalmente incaricati dalla Società.

Le persone incaricate dalla Società di seguire una qualsiasi trattativa d'affari, richiesta o rapporto con la P.A. italiana e/o straniera, non devono per nessuna ragione cercare di influenzare illecitamente le decisioni dei Pubblici Ufficiali o Incaricati di Pubblico Servizio che trattano e che prendono decisioni per conto della P.A. italiana o straniera. In specifico, non possono essere intraprese - direttamente o indirettamente - le seguenti azioni:

- proporre - in qualsiasi modo - opportunità di impiego e/o commerciali che possano avvantaggiare i Pubblici Ufficiali e/o gli Incaricati di Pubblico Servizio a titolo personale o per interposta persona;
- promettere od offrire in alcun modo denaro, servizi, prestazioni o altra utilità, salvo che si tratti di doni, omaggi o altre utilità di modico valore e, in ogni caso, rientranti negli usi o costumi legittimi;
- compiere qualsiasi altro atto volto a indurre i Pubblici Ufficiali italiani o stranieri a fare o ad omettere di fare qualcosa in violazione delle leggi dell'ordinamento cui appartengono.

I soggetti che operano per conto della Società hanno l'obbligo di astenersi dall'intraprendere rapporti con la P.A. in ogni caso in cui sussistano situazioni di conflitto di interesse.

6.1.2. Richiesta e gestione finanziamenti e contributi della P.A.

La Società condanna qualsiasi comportamento volto ad ottenere, da parte dello Stato, delle Comunità europee o di altro ente pubblico, qualsiasi tipo di contributo, finanziamento, mutuo agevolato o altra erogazione dello stesso tipo, per mezzo di dichiarazioni e/o documenti alterati o falsificati, ovvero mediante l'omissione di informazioni dovute o, più genericamente, per il tramite di artifici o raggiri, compresi quelli realizzati per mezzo di un sistema informatico o telematico, volti ad indurre in errore l'ente erogatore.

La Società garantisce il rispetto del vincolo di destinazione di contributi, sovvenzioni o finanziamenti, ottenuti dallo Stato o da altro ente pubblico o dalle Comunità europee anche di modico valore e/o importo, vietando quindi la destinazione di tali somme a scopi diversi da quelli per i quali sono stati assegnati.

6.1.3. Tutela della veridicità delle dichiarazioni all'Autorità Giudiziaria

È richiesto a tutte le funzioni aziendali di non assumere comportamenti che potrebbero influenzare il soggetto chiamato a rendere dichiarazioni davanti all'Autorità Giudiziaria, al fine di salvaguardare il principio d'indipendenza ed autonomia del medesimo nell'esprimersi davanti all'Autorità Giudiziaria.

6.2. Gestione societaria

La Società condanna qualsiasi comportamento da chiunque posto in essere volto ad ausiliare, incoraggiare, facilitare ed indurre gli Amministratori della Società a violare uno o più dei principi di seguito indicati.

6.2.1. Trasparenza, completezza riservatezza delle informazioni

Ogni operazione e/o transazione, intesa nel senso più ampio del termine, deve essere legittima, autorizzata, coerente, congrua, documentata, registrata ed in ogni tempo verificabile. A tal fine:

- Le procedure che regolano le operazioni devono consentire la possibilità di effettuare controlli sulle caratteristiche della transazione, sulle motivazioni che ne hanno consentito l'esecuzione, sulle autorizzazioni allo svolgimento, sull'esecuzione dell'operazione medesima;
- Ogni soggetto che effettui operazioni e/o transazioni aventi ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità economicamente valutabili, appartenenti alla

Società, deve agire dietro autorizzazione e fornire a richiesta ogni valida evidenza per la sua verifica in ogni tempo;

- Ciascuna funzione aziendale è responsabile della veridicità, autenticità ed originalità della documentazione prodotta e delle informazioni rese nello svolgimento dell'attività di propria competenza.
- Le informazioni e dati riservati devono essere usati solo ai fini consentiti dalla legge.

La Società condanna qualsiasi comportamento da chiunque posto in essere volto ad alterare la correttezza e la veridicità dei dati e delle informazioni contenute nei bilanci, nelle relazioni o nelle altre comunicazioni sociali previste per legge, dirette ai soci e al pubblico. A tal fine:

- Tutti i soggetti chiamati alla formazione dei suddetti atti sono tenuti a verificare, con la dovuta diligenza, la correttezza dei dati e delle informazioni che saranno poi recepite per la redazione degli atti sopra indicati;
- Tutte le poste di bilancio, la cui determinazione e quantificazione presuppone valutazioni discrezionali delle Funzioni preposte, devono essere supportate da scelte legittime e da idonea documentazione.

6.2.2. Gestione degli adempimenti fiscali e tributari

CIAF si impegna a rispettare tutte le norme, le leggi, le direttive ed i regolamenti nazionali ed internazionali e tutte le prassi generalmente riconosciute.

In tal senso opera nel rispetto della normativa vigente in materia di fiscalità al fine di garantire la corretta determinazione, certificazione e liquidazione delle imposte.

CIAF adotta principi e linee guida di strategia fiscale che conducono l'attività nella gestione delle tematiche fiscali ed in particolare del rischio a queste associato.

I principi ispiratori si uniformano alle regole di condotta che la Società si è data ed agli standard di comportamento a cui tutti i dipendenti ed i collaboratori devono conformarsi e che costituiscono parte integrante degli obblighi contrattuali che questi ultimi devono osservare.

Ciascuna persona svolge la propria attività lavorativa e le proprie prestazioni con diligenza, efficienza e correttezza, utilizzando al meglio gli strumenti ed il tempo a propria disposizione ed assumendosi le responsabilità connesse agli adempimenti.

I rapporti con i portatori di interesse, a tutti i livelli, devono essere improntati a criteri e comportamenti di correttezza, collaborazione, lealtà e rispetto reciproco.

In nessun caso il perseguimento dell'interesse aziendale può giustificare una condotta non onesta.

Ciascuna persona deve agire nel rispetto delle norme previste in relazione alla natura dell'incarico affidatogli. Inoltre, non deve mai porsi in una situazione che possa diminuire il suo libero arbitrio o essere di ostacolo all'adempimento dei suoi doveri, così come deve evitare qualsiasi situazione in cui egli si trovi in conflitto di interessi.

In specifico CIAF mantiene un atteggiamento di collaborazione e trasparenza con le autorità fiscali. La Società promuove ogni comportamento delle funzioni interne e dei collaboratori esterni in materia fiscale che sia in linea con tali principi, non ostacolando in alcun modo le eventuali attività di verifica delle autorità fiscali e rispondendo alle richieste pervenute con la maggiore celerità e trasparenza possibile.

Nei casi in cui la normativa fiscale non risulti sufficientemente chiara o univoca nel significato ad essa attribuibile, la funzione competente persegue un'interpretazione ragionevole della stessa, ispirata ai principi di legalità, avvalendosi, ove necessario, anche delle consulenze di professionisti esterni.

Nelle situazioni di contenzioso, CIAF promuove, in difesa anche dell'interesse dei propri soci, la ragionevole interpretazione delle norme e procedure di soluzione delle controversie in materia fiscale e tributaria, laddove ci siano discordanze interpretative con l'autorità fiscale competente.

CIAF si impegna a non mettere in atto comportamenti e operazioni che si traducano in costruzioni di puro artificio, che non riflettano la realtà economica e da cui è ragionevole attendersi vantaggi fiscali indebiti, in quanto siano in contrasto con le finalità o lo spirito delle disposizioni o dell'ordinamento tributario.

In tal senso, al fine di assicurare nel modo più efficace la conformità del proprio operato con la disciplina fiscale pertinente, CIAF promuove l'adozione di ogni procedura, protocollo o prassi che favorisca l'implementazione di un adeguato sistema di controllo interno che permetta una verifica della tempestività e della correttezza formale e sostanziale degli adempimenti tributari e fiscali.

Vengono infine assicurate adeguate risorse umane, materiali, finanziarie e di rilevanza organizzativa idonee a garantirne lo svolgimento delle funzioni collegate alla determinazione corretta delle imposte ed all'efficiente esecuzione degli adempimenti tributari e fiscali.

6.2.3. Relazioni con i soci

E' vietato compiere qualsiasi atto, simulato o fraudolento, diretto a influenzare la volontà dei componenti l'assemblea dei soci per ottenere l'irregolare formazione di

una maggioranza e/o una deliberazione differente da quella che diversamente sarebbe stata assunta.

6.2.4. Attività degli Organi sociali

Gli Organi sociali devono svolgere le proprie attività nel rispetto delle regole sancite dallo Statuto sociale e della legislazione nazionale e comunitaria.

In occasione di verifiche e di ispezioni da parte delle Autorità pubbliche competenti, gli Organi sociali ed i loro componenti, i dipendenti della Società, i consulenti, i collaboratori e i terzi che agiscono per conto della Società, devono mantenere un atteggiamento di massima disponibilità e di collaborazione nei confronti degli organi ispettivi e di controllo.

6.2.5. Responsabilità degli Organi amministrativi

E' vietato porre in essere qualsiasi comportamento volto a cagionare una lesione all'integrità del patrimonio sociale.

E' altresì vietato qualsiasi comportamento tendente alla riduzione del capitale sociale o fusione con altra società o scissione allo scopo di cagionare un danno ai creditori.

6.2.6. Rapporti con i fornitori, collaboratori e consulenti esterni

I dipendenti ed i soggetti che effettuano qualsiasi acquisto di beni e/o servizi, incluso l'affidamento di consulenze esterne, per conto della Società, devono agire nel rispetto dei principi di trasparenza, correttezza, economicità, qualità, inerenza e liceità ed operare con la diligenza del buon padre di famiglia.

6.2.7. Rapporti con amministratori, direttori generali, dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, sindaci e liquidatori

Nei rapporti con soggetti terzi, ed in particolare con soggetti come individuati al primo e secondo comma dell'art. 2635 del Codice Civile, sono senza eccezione proibiti, per gli amministratori, i dipendenti, i collaboratori e i consulenti esterni e qualunque altro soggetto della Società o che operi per conto o nell'interesse della Società, atti che possano favorire o realizzare pratiche di corruzione, favori illegittimi, comportamenti collusivi, sollecitazioni, dirette e/o attraverso terzi, di vantaggi personali e di carriera per sé o per altri.

Non è mai consentito corrispondere né offrire, direttamente o indirettamente, pagamenti, benefici materiali e altri vantaggi di qualsiasi entità a terzi, pubblici o privati, per influenzare o compensare un atto del loro ufficio.

Atti di cortesia commerciale, come omaggi o forme di ospitalità, sono consentiti esclusivamente se di modico valore e comunque tali da non compromettere l'integrità o la reputazione di una delle parti e da non poter essere interpretati, da un osservatore imparziale, come finalizzati ad acquisire vantaggi in modo improprio. In ogni caso questo tipo di spese deve essere sempre autorizzato dalla posizione definita dalle procedure interne e documentato in modo adeguato.

6.3. Gestione delle risorse umane

6.3.1. Valore delle risorse umane

Nell'ambito della normativa vigente, la Società si impegna ad adottare le misure di controllo e di vigilanza più opportune al fine di prevenire ogni possibile comportamento finalizzato alla commissione di delitti contro la personalità individuale.

CIAF ha come valore imprescindibile la tutela della incolumità della persona, della libertà e della personalità individuale. Essa pertanto ripudia qualunque attività che possa comportare una lesione dell'incolumità individuale ed ogni possibile azione che possa favorire o alimentare sfruttamento o riduzione in stato di soggezione della persona.

Inoltre, al fine di garantire il pieno rispetto della persona, CIAF è impegnata a rispettare e a far rispettare ai propri dipendenti, fornitori, collaboratori e partners la normativa vigente a tutela del lavoro, con particolare attenzione al lavoro minorile.

Ogni dipendente che, nello svolgimento della propria attività lavorativa, venga a conoscenza della commissione di atti o comportamenti che possano favorire la lesione della incolumità personale così come sopra individuata, nonché costituire sfruttamento o riduzione in stato di soggezione della persona deve, salvi gli obblighi di legge, darne immediata notizia ai propri superiori ed all'Organismo di Vigilanza.

La Società si impegna a non porre in essere situazioni configurabili a impiego di lavoratori stranieri il cui soggiorno è irregolare, scaduto, revocato o annullato.

È fatto assoluto divieto di porre in essere qualsiasi forma di propaganda di razzismo, xenofobia anche mediante istigazione al razzismo o alla xenofobia posta in essere da dipendenti o collaboratori.

6.3.2. Gestione delle risorse umane

Il personale è assunto con regolare contratto di lavoro, non essendo ammessa alcuna forma di lavoro irregolare e di sfruttamento.

La selezione del personale da assumere è effettuata in base:

- alle esigenze aziendali così come risultano dalla richiesta avanzata dalla funzione richiedente;
- alla corrispondenza dei profili dei candidati e delle loro specifiche competenze,
- al rispetto delle pari opportunità per tutti i soggetti interessati.

Le informazioni richieste sono strettamente collegate alla verifica degli aspetti previsti dal profilo professionale e psicoattitudinale, nel rispetto della sfera privata e delle opinioni del candidato.

Nella selezione del personale e nei limiti delle informazioni disponibili, la Società adotta opportune misure per evitare favoritismi, nepotismi o forme di clientelismo nelle fasi di selezione e assunzione.

Alla costituzione e nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro, il personale riceve chiare e specifiche informazioni sugli aspetti normativi e retributivi. Per tutta la durata del rapporto di lavoro, riceve indicazioni che gli consentano di comprendere la natura del proprio incarico e che gli permettano di svolgerlo adeguatamente, nel rispetto della propria qualifica.

Ruoli e incarichi sono stabiliti in considerazione delle competenze e delle capacità.

La valutazione del personale è effettuata in maniera allargata e documentata coinvolgendo i responsabili, la funzione del personale competente e, per quanto possibile, i soggetti che sono entrati in relazione con il valutato.

La Cooperativa si impegna al rigoroso rispetto della normativa vigente ed applicabile in materia di orario di lavoro, periodi di riposo, riposo settimanale, aspettativa obbligatoria, ferie.

Si impegna altresì a riconoscere ai lavoratori retribuzioni proporzionate rispetto alla qualità e quantità del lavoro prestato, e comunque in linea con le previsioni della contrattazione collettiva applicabile.

CIAF condanna il ricorso a condizioni di lavoro, metodi di sorveglianza o situazioni alloggiative degradanti o potenzialmente pericolosi, ritenuti assolutamente inaccettabili.

6.3.3. Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro

CIAF offre condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e dell'integrità psico-fisica ed ambienti di lavoro sicuri e salubri, nel rispetto delle norme vigenti e dei diritti dei lavoratori.

In particolare la Società si impegna affinché:

- il rispetto della legislazione vigente in materia di sicurezza e salute dei lavoratori sia considerato una priorità;

- i rischi per i lavoratori siano, per quanto possibile e garantito dall'evoluzione della miglior tecnica, evitati anche scegliendo i materiali e le apparecchiature più adeguate e meno pericolose e tali da mitigare i rischi alla fonte;
- i rischi non evitabili siano correttamente valutati ed idoneamente mitigati attraverso le appropriate misure di sicurezza collettive ed individuali;
- l'informazione e la formazione dei lavoratori sia diffusa, aggiornata e specifica con riferimento alla mansione svolta;
- sia garantita la consultazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- si faccia fronte con rapidità ed efficacia ad eventuali necessità o non conformità in materia di sicurezza emerse nel corso delle attività lavorative o nel corso di verifiche ed ispezioni;
- l'organizzazione del lavoro e gli aspetti operativi dello stesso siano realizzati in modo da salvaguardare la salute dei lavoratori, dei terzi e della comunità in cui la Società opera.

Al perseguimento delle finalità sopra esposte, la Società destina risorse organizzative, strumentali ed economiche con l'obiettivo di garantire la piena osservanza della normativa antinfortunistica vigente ed il continuo miglioramento della salute e sicurezza dei lavoratori sul luogo di lavoro e delle relative misure di prevenzione.

I dipendenti, ciascuno per quanto di propria competenza, sono tenuti ad assicurare il pieno rispetto delle norme di legge, dei principi del presente Codice e delle procedure aziendali ed ogni altra disposizione interna prevista per garantire la tutela della sicurezza e salute sui luoghi di lavoro.

Essi sono tenuti a prestare la massima attenzione nello svolgimento della propria attività, osservando strettamente tutte le misure di sicurezza e di prevenzione stabilite, ed osservando in particolare le istruzioni e le direttive dettate dai soggetti ai quali CIAF ha delegato l'adempimento degli obblighi in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

6.4. Rapporti con il mercato

6.4.1. Ricettazione e riciclaggio

La Società stabilisce che i rapporti d'affari devono essere intrattenuti esclusivamente con clienti, collaboratori, partners e fornitori di sicura reputazione, che svolgono attività commerciali lecite e i cui proventi derivano da fonti legittime. A tal fine sono

previste regole, protocolli e, se valutate come opportune, procedure formali che assicurano la corretta identificazione della clientela, e l'adeguata selezione e valutazione dei fornitori con cui collaborare.

La Società condanna qualsiasi comportamento, sia dei soggetti che rivestono un ruolo apicale che subordinato, che possa anche solo indirettamente agevolare la realizzazione di fattispecie delittuose quali la ricettazione, il riciclaggio o l'impiego di denaro, beni o altre utilità di provenienza illecita; a tal fine la Società si impegna ad attivare tutte le modalità di controllo preventivo e successivo necessarie allo scopo.

Incassi e pagamenti devono essere effettuati con gli strumenti e con le modalità previste dalla legge.

6.4.2. Tutela del mercato e della concorrenza

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

La Società, altresì, si impegna a non porre in essere comportamenti illeciti, o comunque sleali, allo scopo di impossessarsi di segreti commerciali, elenchi fornitori, o informazioni relative alle infrastrutture o ad altri aspetti dell'attività economica di terzi.

6.4.3. Rapporti infragruppo e con parti correlate

Nelle operazioni con parti correlate la Società opera a condizioni di mercato, rispettando i criteri di correttezza sostanziale e procedurale ai fini di una valutazione congrua e trasparente.

Nel caso di interesse, anche potenziale o indiretto, nelle operazioni o transazioni con parti correlate viene informato tempestivamente il Consiglio di Amministrazione sull'esistenza dell'interesse, valutando le modalità di partecipazione al dibattito ed alla votazione in merito.

6.4.4. Rapporti con le Associate

Nelle operazioni con le proprie Associate, CIAF opera secondo criteri di parità di trattamento dei soci e nell'ambito della regolamentazione sociale che disciplina il rapporto mutualistico con i soci.

I rapporti con le Associate sono ispirati alla massima trasparenza e correttezza.

CIAF fornisce alle proprie Associate clienti i materiali migliori a prezzi concorrenziali e il servizio tecnico più adeguato nel perseguimento della capacità di soddisfare ogni esigenza espressa.

CIAF, nell'offerta di prodotti e nell'attività di ricerca e sviluppo operata con i propri fornitori garantisce alle proprie ditte Associate massima qualità a costi competitivi.

6.5. Riservatezza e tutela delle informazioni e gestione dei sistemi informatici

6.5.1. Tutela della proprietà intellettuale

La Società salvaguarda i propri diritti di proprietà intellettuale, ivi compresi i diritti d'autore, brevetti, marchi e segni di riconoscimento, attenendosi alle politiche e alle procedure previste per la loro tutela e rispettando altresì la proprietà intellettuale altrui. La Società è contraria alla riproduzione non autorizzata di software, di documentazione o di altri materiali protetti da diritto d'autore, rispettando le restrizioni specificate negli accordi di licenza relativi alla produzione/distribuzione di prodotti di terzi, ovvero di quelli stipulati con i propri fornitori di software e vieta l'utilizzo o la riproduzione di software o di documentazione al di fuori di quanto consentito da ciascuno di detti accordi di licenza.

La Società vieta qualsiasi comportamento volto a determinare la perdita, il furto, la diffusione non autorizzata o l'uso improprio della proprietà intellettuale propria o altrui ovvero di informazioni riservate, impegnandosi ad attivare modalità di controllo preventivo e successivo necessarie a garantire la rispondenza alla normativa sui diritti d'autore.

6.5.2. Gestione dei sistemi informatici e trattamento dati

La Società condanna qualsiasi comportamento consistente nell'alterazione del funzionamento di un sistema informatico o telematico ovvero nell'accesso senza diritto a dati, informazioni o programmi ivi contenuti, finalizzato a procurare alla Società un ingiusto profitto a danno dello Stato.

La Società condanna, altresì, ogni possibile comportamento, sia dei soggetti che rivestono un ruolo apicale che subordinato, che possa anche solo indirettamente agevolare la realizzazione dei crimini informatici; a tal fine la Società si impegna ad attivare tutte le modalità di controllo preventivo e successivo necessarie allo scopo.

CIAF attribuisce, inoltre, primaria rilevanza alla tutela dei minori ed alla repressione dei comportamenti di sfruttamento di qualsiasi natura posti in essere nei confronti dei medesimi. A tal fine è pertanto vietato e del tutto estraneo alla Società un utilizzo non

corretto degli strumenti informatici aziendali e, in particolare, un utilizzo dei medesimi volto a porre in essere o anche solo ad agevolare possibili condotte afferenti il reato di pornografia minorile, eventualmente avente ad oggetto anche immagini virtuali.

6.6. Contrasto di fenomeni associativi finalizzati alla commissione di illeciti

6.6.1. Attività finalizzate alla criminalità organizzata

La Società si adopera al fine di scongiurare il verificarsi di fenomeni associativi di matrice interna finalizzati alla commissione di illeciti e che si avvalgano a tali fini dei mezzi, delle risorse e del patrimonio aziendale. A tal fine, la Società adotta tutti gli strumenti di controllo necessari affinché i centri decisionali interni alla Società agiscano e deliberino mediante regole codificate e tengano traccia del loro operato (i.e. verbali di riunione, meccanismi di reporting, etc.).

6.6.2. Attività finalizzate al terrorismo e all'eversione dell'ordine democratico

La Società condanna l'utilizzo delle proprie risorse per il finanziamento ed il compimento di qualsiasi attività destinata al raggiungimento di obiettivi terroristici o di eversione dell'ordine democratico, e si impegna ad adottare le misure di controllo e di vigilanza più opportune al fine di prevenire ogni possibile comportamento finalizzato alla commissione di tali delitti.

6.7. Tutela dell'ambiente e conservazione dei beni culturali e paesaggistici

Tutti i soggetti che agiscono in nome e/o per conto della Società devono rispettare le norme di legge e i regolamenti ed assumere comportamenti adeguati che agevolino le attività volte ad assicurare l'adempimento di tutti gli obblighi normativi e le prescrizioni autorizzative in materia ambientale.

A tal fine, la Società destina risorse organizzative, strumentali ed economiche con l'obiettivo di garantire la piena osservanza della normativa sull'ambiente vigente ed il continuo miglioramento della gestione dei processi aziendali al fine di ridurre gli impatti ambientali degli stessi.

CIAF persegue, nello svolgimento della propria attività, il rispetto dei principi di tutela e conservazione dei beni culturali e paesaggistici.

7 Modalità di attuazione del Codice Etico

Ogni Socio, Amministratore, dipendente o collaboratore, cliente, nonché gli enti che a qualunque titolo svolgono la propria attività a favore di CIAF sono tenuti a conoscere le norme contenute nel Codice Etico e le norme di riferimento che regolano l'attività svolta nell'ambito della sua funzione, derivanti dalla legge o da procedure e regolamenti interni. Ogni Socio, Amministratore, dipendente o collaboratore prende conoscenza in forma esplicita dei propri impegni derivanti dal presente Codice Etico, nel momento rispettivamente di costituzione del rapporto sociale, di accettazione della nomina di Amministratore, nonché di costituzione del rapporto di lavoro o di collaborazione, di prima diffusione del Codice Etico o di sue eventuali modifiche o integrazioni rilevanti.

In particolare, i dipendenti/collaboratori hanno l'obbligo di:

- astenersi da comportamenti contrari alle norme contenute nel presente Codice Etico;
- rivolgersi ai propri superiori, referenti aziendali e all'OdV, in caso di richiesta di chiarimenti sulle modalità di applicazione delle norme del presente Codice Etico;
- riferire tempestivamente all'OdV, qualsiasi notizia, di diretta rilevazione o riportata da altri, in merito a possibili violazioni del presente Codice Etico e qualsiasi richiesta di sua violazione gli sia stata rivolta;
- informare adeguatamente ogni terza parte con la quale vengano in contatto nell'ambito dell'attività lavorativa circa l'esistenza del presente Codice Etico e gli impegni ed obblighi imposti dallo stesso ai soggetti esterni.

Il presente Codice Etico e le sue successive modificazioni vengono adottati con delibera del Consiglio di Amministrazione e, successivamente, reso noto all'Assemblea dei Soci nella seduta immediatamente successiva.

8 Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001

L'Organismo di Vigilanza, istituito secondo i dettami del D.Lgs. n. 231/2001 ha il compito di vigilare sul rispetto, l'adeguatezza e l'aggiornamento del Modello organizzativo-gestionale e di controllo societario per la prevenzione dei reati ex D.Lgs. n. 231/01 e s.m.i., nonché sul rispetto dei principi etici enunciati nel presente documento. A tal fine svolge tutti i compiti che ad esso sono assegnati dalla normativa e dalle linee guida di riferimento e che, a titolo esemplificativo e non esaustivo, consistono in:

- effettuazione dei controlli necessari per la verifica su funzionamento e osservanza del Modello;
- libertà di accesso a tutte le fonti di informazione di CIAF;
- facoltà di prendere visione di documenti e consultare dati;
- proposta, agli organi competenti, degli eventuali aggiornamenti del Modello e dei protocolli interni che ne fanno parte.

L'Organismo di Vigilanza opera, inoltre, con ampia discrezionalità e con la completa collaborazione dei vertici di CIAF. Infine relaziona periodicamente, secondo quanto regolamentato internamente e nel rispetto delle previsioni del Modello Organizzativo di CIAF, all'Organo amministrativo della Società.