



Allegato 4

Codice Etico

**Ai sensi del Decreto Legislativo
8 giugno 2001, n. 231**



CESVIP Lombardia

Codice Etico

INDICE

1.	INTRODUZIONE	4
2.	MISSIONE	5
3.	ADOZIONE DEL CODICE ETICO E SUOI DESTINATARI	5
4.	VALORI	6
	4.1 CENTRALITA' DELLE PERSONE	
	4.2 SVILUPPO DELLE PERSONE	
	4.3 RADICAMENTO TERRITORIALE E SVILUPPO	
	4.4 L'AZIENDA COME VALORE COLLETTIVO	
	4.5 TRASPARENZA ED ETICA DEGLI AFFARI	
	4.6 MUTUALITA', SOLIDARIETA' E RESPONSABILITA' SOCIALE	
	4.7 QUALITA'	
	4.8 INTEGRITA'	
	4.9 DIVERSITA'	
5.	REGOLE DI CONDOTTA	10
	5.1 COLLABORATORI	
	5.2 SOCI	
	5.3 CLIENTI	
	5.4 ISTITUTI FINANZIARI	
	5.5 FORNITORI DI BENI E SERVIZI	
	5.6 PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	
	5.7 AUTORITA' PUBBLICHE DI VIGILANZA	
	5.8 FORZE POLITICHE E ASSOCIAZIONI PORTATRICI D'INTERESSI	
6	MODALITA' DI ATTUAZIONE E PROGRAMMA DI VIGILANZA	25
	6.1 COMUNICAZIONE E FORMAZIONE	
	6.2 ORGANI E MECCANISMI DI CONTROLLO	
	6.3 ORGANISMO DI VIGILANZA	
	6.4 SISTEMA DI DELEGHE	
	6.5 SANZIONI	
7	DISPOSIZIONI FINALI	26
	7.1 COMUNICAZIONE E FORMAZIONE	
	7.2 MODIFICHE AL CODICE	
	DICHIARAZIONE DI PRESA VISIONE E ACCETTAZIONE	27

1. INTRODUZIONE

Il presente documento, denominato “Codice Etico” (di seguito anche “Codice”) è un documento ufficiale che esprime gli impegni e le responsabilità etiche nella conduzione degli affari e delle attività aziendali assunti da Cesvip Lombardia. Inoltre, regola il complesso di diritti e responsabilità che la Società assume espressamente nei confronti di coloro con i quali interagisce nello svolgimento della propria attività.

Il Codice ha inoltre lo scopo di introdurre e rendere vincolanti nella Società i principi e le regole di condotta rilevanti ai fini della ragionevole prevenzione dei reati indicati nel D. Lgs. n. 231/2001.

Il Codice, considerato nel suo complesso e unitamente a tutte le specifiche procedure attuative approvate da Cesvip Lombardia, deve considerarsi parte integrante dei contratti di lavoro subordinato in essere e da stipulare, ai sensi dell’art. 2104 cod.civ.

La violazione delle sue disposizioni configurerà, quindi, un illecito di natura disciplinare e, come tale, sarà perseguito e sanzionato dalle società ai sensi e per gli effetti di cui all’art. 7 della L. n. 300/1970 e potrà comportare il risarcimento dei danni procurati alla Società.

Quanto ai collaboratori, ai consulenti e ai lavoratori autonomi che prestano la propria attività in favore della Società e agli altri soggetti terzi, la sottoscrizione del presente Codice ovvero di un estratto di esso o, comunque, l’adesione alle disposizioni e ai principi in esso previsti rappresentano una *conditio sine qua non* della stipulazione di contratti di qualsiasi natura fra la Società e tali soggetti; le disposizioni così sottoscritte o, in ogni caso, approvate, anche per fatti concludenti, costituiscono parte integrante dei contratti stessi.

In ragione di quanto fin qui descritto eventuali violazioni da parte dei soggetti terzi di specifiche disposizioni del Codice, in base alla loro gravità, possono legittimare il recesso da parte della Società dei rapporti contrattuali in essere con detti soggetti e possono altresì essere individuate ex ante come cause di risoluzione automatica del contratto ai sensi dell’art. 1456 c.c.



2. MISSIONE

CESVIP Lombardia è una società di formazione che da anni opera nell'ambito della formazione finanziata e a catalogo/mercato, predisponendo piani di formazione e sviluppo rivolti a imprese pubbliche e private, lavoratori e soggetti in cerca di occupazione.

Nel rispetto della propria mission, la Società è in grado di fornire:

- competenza nel presidio dei processi formativi e di apprendimento attraverso modalità di formazione, tutorship, affiancamento;
- una rete di relazioni tra gli interlocutori, pubblici e privati, del mercato del lavoro in modo tale da dare valore alle attività di inserimento lavorativo proposte sul territorio di riferimento.

3. ADOZIONE DEL CODICE ETICO E I SUOI DESTINATARI

Il Codice Etico è diretto agli organi sociali ed ai loro componenti, ai dipendenti, ai prestatori di lavoro, anche temporaneo, ai consulenti ed ai collaboratori a qualunque titolo, ai procuratori ed a qualsiasi altro soggetto che possa agire in nome e per conto della Società (di seguito anche “Destinatari del presente Codice”). I Destinatari del presente Codice sono tenuti ad apprendere i contenuti e a rispettare i precetti del Codice che sarà messo loro a disposizione, secondo quanto di seguito specificato.

Il vertice apicale della Società si fa carico dell’effettiva attuazione del Codice e della diffusione dello stesso all’interno e all’esterno della Società.

I dipendenti di Cesvip Lombardia, oltre al rispetto di per sé dovuto alle normative vigenti e alle disposizioni previste dalla contrattazione collettiva, si impegnano ad adeguare le modalità di prestazione dell’attività lavorativa alle finalità e alle disposizioni previste dal presente Codice; questo tanto nei rapporti intra-aziendali, quanto nei rapporti con soggetti esterni alla Società e, in particolar modo, con le Pubbliche Amministrazioni e le altre Autorità Pubbliche.



Esigenza imprescindibile di ogni rapporto di proficua collaborazione con Cesvip Lombardia è rappresentata dal rispetto, da parte dei collaboratori e degli altri soggetti terzi, dei principi e delle disposizioni contenuti nel presente Codice. In tal senso al momento della stipula di contratti o di accordi con collaboratori o con altri soggetti terzi Cesvip Lombardia dota i suoi interlocutori del presente Codice.

4. VALORI

In sintonia con la sua matrice storica di impresa cooperativa, Cesvip Lombardia, da sempre, si prefigge di conciliare il ruolo imprenditoriale con i principi di mutualità, coesione sociale e valorizzazione del lavoro. Facendo perno sull'identità cooperativa la Società ha nel tempo definito i propri valori, mettendo progressivamente a fuoco un'etica aziendale che permea tutti i comportamenti.

4.1 CENTRALITA'DELLE PERSONE

Cesvip Lombardia pone da sempre al centro del proprio progetto imprenditoriale la professionalità e il contributo individuale delle persone, dando continuità ad uno stile di relazione che punta a riconoscere il lavoro di ognuno come elemento fondante dello sviluppo aziendale. Tale valore si traduce:

- Nella creazione di un ambiente di lavoro capace di valorizzare il contributo e le potenzialità del singolo mediante la graduale responsabilizzazione personale
- Nella realizzazione di un sistema di relazioni che privilegi il lavoro di squadra rispetto al rapporto gerarchico
- Nello sforzo quotidiano finalizzato alla condivisione di competenze e conoscenze anche attraverso l'utilizzo di strumenti innovativi.

Cesvip Lombardia ritiene, inoltre, fondamentale lasciar spazio all'iniziativa imprenditoriale del management che riveste dunque un ruolo di responsabilità sia economica che sociale nei confronti delle comunità in cui opera

Particolare attenzione dedica alle giovani risorse destinate a subentrare in futuri ruoli di responsabilità. Il passaggio generazionale tra l'attuale ed il futuro management è vissuto come occasione non solo di rinnovamento



organizzativo, ma soprattutto come leva per la ricerca di nuove opportunità imprenditoriali in sintonia con le esigenze emergenti nel mercato.

4.2 SVILUPPO DELLE PERSONE

Nell'ambito della considerazione primaria per lo sviluppo della persona, Cesvip Lombardia pone la generazione e condivisione della conoscenza, dello sviluppo personale e professionale tra le priorità della propria attività. A questo scopo la Società ha da sempre rivolto attenzione all'incremento e alla condivisione di valori legati all'accrescimento delle persone e ad un approccio etico alla gestione del capitale umano. In particolare l'attenzione rivolta a determinate categorie sociali quali a titolo d'esempio le donne con piani di sviluppo per le pari opportunità, gli svantaggiati e le categorie deboli in genere per cui si è da sempre concentrato l'interesse per la loro formazione, inserimento o reinserimento nel mondo del lavoro. Devono qui essere sottolineati anche l'impegno, l'applicazione, l'interesse della Società per lo sviluppo od aggiornamento delle competenze personali e professionali di giovani disoccupati o lavoratori in cerca di riqualificazione, ma anche la particolare cura con cui sono state seguite nuove iniziative imprenditoriali nel mondo cooperativo.

Al fine di perseguire questi scopi Cesvip Lombardia ha attivato sui propri territori ma anche all'estero importanti relazioni e collaborazioni con numerosi Enti pubblici ed Enti privati di rilevante interesse.

4.3 RADICAMENTO TERRITORIALE E SVILUPPO

Cesvip Lombardia è fortemente legata ai territori nei quali nel corso degli anni ha operato e svolto la propria mission. Tale legame rappresenta un asset irrinunciabile per la Società che, consapevole di ciò:

- Mantiene attivo il dialogo con le Istituzioni, la Pubblica Amministrazione, le realtà associative di varia natura e, in generale, con tutti i soggetti di riferimento impegnati nello sviluppo delle comunità locali e del territorio
- Sostiene, anche per il tramite delle proprie iniziative imprenditoriali, progetti culturali finalizzati all'arricchimento della qualità della vita, senza condizionarne i contenuti, nel pieno rispetto degli indirizzi forniti dai promotori
- Considera primario l'impegno della tutela e del rispetto del territorio e dell'ambiente
- Punta, in considerazione della propria mission, alla valorizzazione delle strutture già presenti sul territorio con l'intenzione di portare valore



aggiunto alle stesse tramite una politica di sviluppo e sostegno delle realtà già esistenti

4.4 L'AZIENDA COME VALORE COLLETTIVO

Cesvip Lombardia, coerentemente ai valori di fondo e all'identità cooperativa, impronta la propria funzione al principio di mutualità e a quello che l'impresa cooperativa è anzi tutto un patrimonio collettivo da salvaguardare e promuovere costantemente. Per questo:

- Le scelte di politica aziendale perseguono percorsi di sviluppo improntati alla valorizzazione nel lungo periodo del proprio patrimonio economico, umano e professionale, capaci di garantire nel tempo la generazione di valore per le aziende socie e di lavoro per i dipendenti
- Prevalgono politiche e modalità operative che si orientano al bene complessivo dello sviluppo della cooperazione e delle varie comunità di riferimento piuttosto che al soddisfacimento di interessi particolari di singoli o di gruppi oligarchici ristretti.

4.5 TRASPARENZA ED ETICA DEGLI AFFARI

La storia, l'identità e i valori di Cesvip Lombardia si declinano in un'etica degli affari fondata su:

- Affidabilità, intesa quale garanzia di assoluta serietà nei progetti varati, nelle transazioni e negli impegni assunti
- Solidità, relativa ad una azienda che poggia su basi patrimoniali estremamente stabili, come testimoniato dalla propria prolungata attività
- Trasparenza, conseguente alla concezione del ruolo sociale della Società, che ne impone non solo il rispetto di principi e dei valori etici ma anche la messa in atto di modalità che consentano alle comunità di riferimento e agli stakeholder di potere disporre delle informazioni per poterne ricostruire l'operato.

4.6 MUTUALITA', SOLIDARIETA' E RESPONSABILITA' SOCIALE

Cesvip Lombardia fonda il rapporto con i propri soci sul principio della reciprocità ed equità nello scambio del valore sociale ed economico delle attività e dei servizi. La ricchezza creata dalla Società consente l'erogazione di benefici per i soci in relazione all'apporto da essi fornito.

Cesvip Lombardia crede, inoltre, che il compito di una azienda, a maggior ragione di una Società a proprietà cooperativa, non si limiti all'accumulazione



di profitti ma si estenda al miglioramento delle condizioni generali della comunità. Coerentemente con tale principio, strumento distintivo della cultura aziendale di Cesvip Lombardia è la concezione dell'impresa quale soggetto portatore di responsabilità nei confronti della società in cui opera, per questo la Società:

- Promuove, direttamente o indirettamente, attività di rilevanza socio-umanitaria, anche in ambito internazionale
- Si impegna nel migliorare le condizioni di accesso al mercato del lavoro di individui diversamente abili
- Interviene nel contesto ambientale esterno ai propri business ponendosi obiettivi di sviluppo del sistema cooperativo, partecipando concretamente al finanziamento di nuove realtà imprenditoriali.

Nel corso del tempo Cesvip Lombardia ha operato al fine di istituzionalizzare e razionalizzare l'impegno profuso in attività di solidarietà; solo a titolo d'esempio si citano le numerose adozioni a distanza rivolte al sostegno di bambini di diversi paesi e comunque al supporto di progetti rivolti all'infanzia realizzati da Onlus.

4.7 QUALITÀ'

La Qualità è elemento distintivo di Cesvip Lombardia e si impegna ed è responsabile di assicurare la qualità in ogni cosa che fa, in coerenza con la sua strategia a lungo termine. Tutte le attività sono poste in essere mediante un processo di Qualità Certificato che offre ai clienti uniformità, trasparenza e miglioramento della produttività in termini di servizio.

4.8 INTEGRITÀ'

I risultati di successo dipendono dalla capacità di assumere responsabilità personali. Cesvip Lombardia dimostra e dimostrerà di essere integra e continuerà a lavorare per essere un esempio e, su questo, si farà misurare. Sono e saranno rispettate le leggi, i regolamenti e le politiche sotto la Società opera e opererà.



4.9 DIVERSITA'

Cogliere il vantaggio di esperienze eterogenee dà valore aggiunto alla Società. Cesvip Lombardia sviluppa obiettivi condivisi , costanti comunicazioni e incoraggia il confronto tra i diversi punti di vista.

Lavorare in gruppo, trasversalmente alle funzioni è vitale per creare un ambiente che permetta ai dipendenti di esprimere il loro pieno potenziale.

5 REGOLE DI CONDOTTA

Le regole di condotta contenute nella presente sezione hanno lo scopo di indicare i comportamenti da osservare nello svolgimento delle varie attività aziendali in conformità ai valori a cui si ispira il presente Codice.

Tali regole sono suddivise in relazione ai soggetti con cui Cesvip Lombardia si relaziona nello svolgimento delle proprie attività.

5.1 COLLABORATORI

All'interno di Cesvip Lombardia lavorano numerosi collaboratori che costituiscono l'elemento determinante del proprio successo imprenditoriale; oltre a questi vanno citati i numerosi collaboratori esterni quali consulenti, docenti, tecnici esperti, ecc che partecipano, intervengono e concorrono al lavoro e all'impegno dei dipendenti e alla realizzazione delle attività della Società. Forte di questo convincimento Cesvip Lombardia investe attenzione e mezzi per valorizzare il ruolo della risorsa umana quale fattore decisivo della propria competitività. Tale principio ispira le politiche e le attività realizzate nei confronti di coloro che mettono a disposizione della Società le proprie competenze e capacità.

Lo sviluppo, la crescita, la tutela del patrimonio umano rappresentano, d'altra parte, caratteristiche determinanti del modello imprenditoriale cooperativo che, in tal modo, pone al centro del proprio progetto d'impresa la risorsa umana, quale insostituibile patrimonio di passione e professionalità.

Appartiene allo stile gestionale di Cesvip Lombardia configurare il rapporto con il dipendente e le sue condizioni operative nel pieno rispetto delle norme di protezione e tutela del lavoro.

5.1.1 Condotta corretta e trasparente. I collaboratori (intesi come gli amministratori, i dipendenti, a qualsiasi titolo e coloro i quali, indipendentemente dalla qualificazione giuridica del rapporto, operano sotto la direzione o vigilanza di Cesvip Lombardia, di seguito i “Collaboratori”) devono osservare una condotta corretta e trasparente nello svolgimento della propria funzione, contribuendo così all’efficacia del sistema di controllo interno a tutela del valore di Cesvip Lombardia. Nel rispetto delle norme di legge, i Collaboratori devono mantenere un comportamento improntato a disponibilità nei confronti dei soci del Collegio Sindacale, degli altri organi sociali, e delle autorità di vigilanza.

5.1.2 Selezione, valorizzazione e formazione del personale. Cesvip Lombardia nella fase di selezione, di assunzione e di avanzamento di carriera del personale, effettua valutazioni esclusivamente sulla base della corrispondenza tra profili attesi e profili richiesti e a considerazioni di merito trasparenti e verificabili, in coerenza con le procedure definite. La gestione dei rapporti di lavoro è orientata a garantire pari opportunità e a favorire la crescita professionale dei dipendenti.

Cesvip Lombardia nell’ambito dei processi di selezione del personale, non compie alcuna discriminazione, diretta o indiretta, fondata su ragioni di carattere sindacale, politico, religioso, razziale, di lingua o di sesso.

In caso di segnalazioni di candidati ai responsabili di funzioni da parte di soggetti membri delle Pubbliche Amministrazioni, sarà data immediata comunicazione all’Organismo di Vigilanza, il quale procederà agli accertamenti che riterrà opportuni. Qualora i candidati segnalati dai predetti soggetti risultassero idonei a ricoprire una posizione all’interno della Società l’assunzione degli stessi dovrà comunque essere autorizzata preventivamente e per iscritto dall’Organismo di Vigilanza.

Cesvip Lombardia consegna a tutti i dipendenti la documentazione necessaria a formare il personale sulle tematiche sensibili ed aventi particolare rilievo.

5.1.3 Sicurezza, salute ed ambiente di lavoro. Il numero non esiguo di dipendenti e collaboratori di Cesvip Lombardia fanno della sicurezza e delle condizioni sanitarie degli ambienti di lavoro temi di assoluta rilevanza. Al fine di gestire al meglio tali variabili, Cesvip Lombardia si avvale di consulenze specialistiche grazie al cui apporto è in grado di



- Definire le linee guida da seguire
- Assicurare l'applicazione delle normative vigenti ,la realizzazione dei documenti di valutazione dei rischi e la definizione di procedure di lavorazione in linea con gli standard di sicurezza vigenti
- Monitorare costantemente le innovazioni legislative e si adopera per la loro implementazione.

Tale area organizzativa è coadiuvata da “Lavoratori Responsabili Sicurezza” che operano all'interno di Cesvip Lombardia rendendo operative le politiche definite a livello centrale.

Cesvip Lombardia favorisce l'integrità fisica e morale dei collaboratori attraverso, rispettivamente, ambienti di lavoro sicuri e salubri nonché condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale.

Cesvip Lombardia ispira la sua attività ai seguenti principi:

- Evitare rischi
- Valutare i rischi che non possono essere evitati
- Combattere i rischi alla fonte
- Adeguare il lavoro all'uomo, in particolare per quanto concerne la concezione dei posti di lavoro e la scelta delle attrezzature di lavoro e dei metodi di lavoro e di produzione, in particolare per attenuare il lavoro monotono e il lavoro ripetitivo e per ridurre gli effetti di questi lavori sulla salute
- Tener conto del grado di evoluzione della tecnica
- Sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che è meno pericoloso
- Programmare la prevenzione, mirando ad un complesso coerente che integri nella medesima la tecnica, l'organizzazione del lavoro, le condizioni di lavoro, le relazioni sociali e l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro
- Dare la priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale
- Impartire adeguate istruzioni ai lavoratori.

Tali principi sono utilizzati da Cesvip Lombardia per prendere le misure necessarie per la protezione della sicurezza e salute dei lavoratori, comprese le attività di prevenzione dei rischi professionali, d'informazione e formazione, nonché l'approntamento di un'organizzazione e dei mezzi necessari.

Cesvip Lombardia, sia ai livelli apicali che a quelli operativi, deve attenersi a questi principi, in particolare quando devono essere prese delle decisioni o fatte delle scelte e, in seguito, quando le stesse devono essere attuate.

Nell'ambito di svolgimento delle attività in regime di appalto e subappalto, Cesvip Lombardia assicura la cooperazione per l'attuazione delle misure di prevenzione e protezione dei rischi sul lavoro incidenti sull'attività lavorativa oggetto dell'appalto, coordinando gli interventi di protezione e prevenzione dai rischi cui sono esposti i lavoratori ed eliminando i rischi dovuti alle interferenze tra i lavori delle diverse imprese coinvolte nell'opera complessiva.

5.1.4 Obblighi per tutti i dipendenti. Ad ogni dipendente è richiesta la conoscenza delle disposizioni contenute nel Codice o dallo stesso richiamate, nonché delle norme di legge di riferimento che regolano l'attività svolta nell'ambito della sua funzione e che costituiscono parte integrante della prestazione lavorativa di ciascuno.

Il collaboratore che abbia notizia di presunte condotte illecite è tenuto a comunicare le notizie di cui è in possesso in merito a tali condotte solo ai propri superiori, ovvero all'Organismo di Vigilanza e/o al Presidente o suo delegato come Responsabile Risorse Umane.

I collaboratori hanno altresì l'obbligo di:

- a) astenersi da comportamenti contrari a tali disposizioni e norme;
- b) rivolgersi ai propri superiori, ovvero all'Organismo di Vigilanza e/o delegato come responsabile Risorse Umane, per i necessari chiarimenti sulle modalità applicative del Codice o delle normative di riferimento;
- c) riferire tempestivamente ad almeno uno dei soggetti sopra indicati eventuali notizie in merito a possibili violazioni del Codice;
- d) collaborare in caso di eventuali indagini volte a verificare ed eventualmente sanzionare possibili violazioni.

5.1.5 Ulteriori obblighi per i responsabili delle funzioni aziendali. Ogni Responsabile di Funzione aziendale ha l'obbligo di:

- a) curare l'osservanza del Codice da parte dei soggetti sottoposti direttamente o indirettamente alla sua responsabilità;

- b) rappresentare con il proprio comportamento un esempio per i propri collaboratori;
- c) adoperarsi affinché i dipendenti comprendano che le disposizioni contenute nel presente Codice costituiscono parte integrante della loro prestazione lavorativa;
- d) selezionare dipendenti e collaboratori che si impegnino a rispettare i principi contenuti nel presente Codice;
- e) riferire tempestivamente al Presidente e/o Responsabile Risorse Umane ovvero all'Organismo di Vigilanza eventuali segnalazioni o esigenze da parte dei propri sottoposti.

L'inosservanza, da parte dei Responsabili di Funzione, degli obblighi di cui al presente articolo potrà comportare l'applicazione di sanzioni disciplinari, incluso il licenziamento.

5.1.6 Efficacia esterna del Codice. Chiunque, agendo in nome e per conto di Cesvip Lombardia, entri in contatto con soggetti terzi con cui la Società intenda intraprendere relazioni commerciali o sia con gli stessi tenuta ad avere rapporti di natura istituzionale, sociale, politica o di qualsivoglia natura, ha l'obbligo di:

- a) informare tali soggetti degli impegni e degli obblighi imposti dal Codice;
- b) esigere il rispetto degli obblighi del Codice nello svolgimento delle loro attività;
- c) adottare le iniziative necessarie in caso di rifiuto da parte dei soggetti terzi di adeguarsi al Codice o in caso di mancata o parziale esecuzione dell'impegno assunto di osservare le disposizioni contenute nel Codice stesso.

5.1.7 Tutela del patrimonio aziendale. Ciascun collaboratore è tenuto ad operare con diligenza per tutelare i beni aziendali da utilizzi impropri o non corretti.

I beni aziendali, ed in particolare gli strumenti di comunicazione, apparecchi telefonici e personal computer collegati in rete, sono assegnati al personale in ragione dell'attività lavorativa; pertanto l'utilizzo degli stessi dovrà essere limitato ad esigenze di carattere professionale.

In particolare, ogni dipendente ha l'obbligo di :

- usare i beni aziendali secondo le policy aziendali, osservando scrupolosamente tutti i programmi di sicurezza per prevenirne l'uso non autorizzato od il furto;

- evitare utilizzi impropri dei beni aziendali che possano essere causa di danno o di riduzione di efficienza, o comunque in contrasto con l'interesse della Società;
- rispettare scrupolosamente quanto previsto dalle policy di sicurezza aziendali, al fine di non compromettere la funzionalità e la protezione dei sistemi informatici;
- non inviare messaggi di posta elettronica minatori ed ingiuriosi, non ricorrere ad un linguaggio non educato o non professionale, non esprimere commenti inappropriati che possano recare offesa alla persona e/o danno all'immagine aziendale;
- custodire e non rivelare a terzi non autorizzati la propria password personale ed il proprio codice di accesso alle banche dati aziendali;
- non riprodurre per uso personale i software aziendali né utilizzare per fini privati gli strumenti in dotazione;
- non utilizzare i sistemi di comunicazione aziendale e il web per fini diversi da quelli professionali e di servizio

Ogni collaboratore è responsabile della protezione delle risorse a lui affidate ed ha il dovere di informare tempestivamente i propri diretti superiori di eventi potenzialmente dannosi per la Società.

L'uso della carta intestata e del logo aziendale di Cesvip Lombardia sono riservati esclusivamente al personale della Società, per il perseguimento delle finalità indicate dalla stessa.

5.1.8 Conflitto d'interessi. Tutti i collaboratori devono assicurare che ogni decisione assunta nell'ambito delle proprie attività sia presa nell'interesse di Cesvip Lombardia.

Tutti i collaboratori sono tenuti ad evitare ogni attività o situazione di interesse personale che costituisca o possa costituire, anche solo potenzialmente, un conflitto fra gli interessi individuali e quelli della Società, in ogni caso, dovranno conformarsi alle specifiche *policies* adottate da Cesvip Lombardia in materia.

Tutti i collaboratori dovranno astenersi dal trarre vantaggio dalla propria posizione all'interno di Cesvip Lombardia al fine di favorire se stessi o terzi a danno o a svantaggio della Società. Ad ogni collaboratore è fatto divieto di prendere parte, direttamente o indirettamente, a qualsivoglia titolo, ad iniziative commerciali che si pongono, anche solo potenzialmente, in situazione di concorrenza con Cesvip Lombardia, a meno che tale partecipazione non sia stata previamente comunicata al Consiglio di

Amministrazione competente ed approvata dallo stesso, sentito il parere dell'Organismo di Vigilanza.

Nell'ipotesi in cui siano individuate situazioni di conflitto di interesse, anche potenziale, sia interne che esterne all'attività aziendale, ciascun soggetto coinvolto è tenuto ad astenersi dal porre in essere la condotta in conflitto dandone tempestiva comunicazione all'Organismo di Vigilanza, al quale compete la valutazione circa la sussistenza, caso per caso, di eventuale incompatibilità o situazioni di pregiudizio.

5.1.9 Pratiche concorrenziali. Per Cesvip Lombardia è di primaria importanza che il mercato sia basato su una concorrenza corretta e leale. Cesvip Lombardia è impegnata ad osservare scrupolosamente le leggi in materia e a collaborare con le autorità regolatrici del mercato.

5.1.10 Regalie e benefici. Non è ammessa alcuna forma di regalo che possa anche solo essere interpretata come eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia, o comunque rivolta ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività collegabile a Cesvip Lombardia. Tale norma – che non ammette deroghe nemmeno in quei Paesi dove offrire doni di valore a partner commerciali è consuetudine – concerne sia i regali promessi od offerti, sia quelli ricevuti, intendendosi per regalo qualsiasi tipo di beneficio. Cesvip Lombardia si astiene da pratiche non consentite dalla legge, dagli usi commerciali o dai codici etici, se noti, delle aziende o degli enti con cui intrattiene rapporti.

In ogni caso, l'offerta di regali da parte di Cesvip Lombardia – salvo quelli di modico valore – deve avvenire conformemente alle regole di cui al presente articolo.

- a) non è in alcun caso consentita l'offerta di regali ad esponenti della Pubblica Amministrazione, pubblici ufficiali, soggetti incaricati di pubblico servizio o pubblici funzionari;
- b) in caso di regali destinati a soggetti non rientranti nella categoria sub a) l'offerta deve essere:
 - preventivamente comunicata al responsabile della funzione coinvolta;
 - espressamente approvata dal responsabile della funzione coinvolta, previa comunicazione all'Organismo di Vigilanza;

- documentata in modo adeguato al fine di consentire le opportune verifiche

5.1.11 Trasparenza in ogni operazione e attività. Ogni operazione e/o attività deve essere lecita, autorizzata, coerente, documentata, verificabile, in conformità al principio di tracciabilità ed alle procedure aziendali, secondo criteri di prudenza e a tutela degli interessi di Cesvip Lombardia:

- le procedure aziendali devono consentire l'effettuazione di controlli sulle operazioni, sui processi autorizzativi e sull'esecuzione delle operazioni medesime;
- ogni collaboratore che effettui operazioni aventi ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità economicamente valutabili appartenenti a Cesvip Lombardia, deve fornire ragionevolmente le opportune evidenze per consentire la verifica delle suddette operazioni.

5.1.12 Trasparenza della contabilità. La contabilità di Cesvip Lombardia risponde ai principi generalmente accolti di verità, accuratezza, completezza e trasparenza del dato registrato.

I Destinatari del presente Codice si impegnano ad astenersi da qualsiasi comportamento, attivo od omissivo, che violi direttamente o indirettamente i principi normativi e/o le procedure interne che attengono la formazione dei documenti contabili e la loro rappresentazione all'esterno. In particolare i Destinatari del presente Codice si impegnano a collaborare affinché ogni operazione e transazione sia tempestivamente e correttamente registrata nel sistema di contabilità aziendale secondo i criteri indicati dalla legge e dai principi contabili applicabili, nonché, se del caso, debitamente autorizzata e verificata.

I Destinatari del presente Codice sono altresì tenuti a conservare e a rendere disponibile, per ogni operazione o transazione effettuata, adeguata documentazione di supporto al fine di consentirne:

- a) l'accurata registrazione contabile;
- b) l'immediata individuazione delle caratteristiche e delle motivazioni sottostanti;
- c) l'agevole ricostruzione formale e cronologica;
- d) la verifica del processo di decisione, autorizzazione e realizzazione, in termini di legittimità, coerenza e congruità, nonché l'individuazione dei vari livelli di responsabilità.

I Destinatari del presente Codice che vengano a conoscenza di casi di omissione, falsificazione o trascuratezza nelle registrazioni contabili o nelle documentazioni di supporto sono tenuti a riferirne tempestivamente al proprio superiore ovvero all'Organismo di Vigilanza e/o al Presidente o Responsabile Risorse Umane.

Cesvip Lombardia promuove la formazione e l'aggiornamento al fine di rendere edotti i Destinatari del presente Codice in ordine alle regole (norme di legge o di regolamento, prescrizioni interne, disposizioni delle associazioni di categoria) che presiedono alla formazione e alla gestione della documentazione contabile.

5.1.13 Controlli interni. Cesvip Lombardia promuove ad ogni livello l'assunzione di una mentalità orientata all'esercizio di controllo. Una positiva attitudine verso i controlli contribuisce in maniera significativa al miglioramento dell'efficienza aziendale.

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

Ogni livello della struttura organizzativa ha il compito di concorrere alla realizzazione di un sistema di controllo interno efficace ed efficiente. Per tale motivo, conseguentemente, tutti i dipendenti di Cesvip Lombardia, nell'ambito delle funzioni svolte e delle rispettive mansioni, sono responsabili del corretto funzionamento del sistema di controllo.

Cesvip Lombardia assicura ai soci, agli organi societari titolari di potestà di controllo, nonché all'Organismo di Vigilanza, l'accesso ai dati, alla documentazione ed a qualsiasi informazione utile allo svolgimento della propria attività.

5.1.14 Riservatezza. I collaboratori sono tenuti ad osservare la massima riservatezza su informazioni, documenti, studi, iniziative, progetti, contratti, ecc. conosciuti per le prestazioni svolte, con particolare riferimento a quelli che possono compromettere l'immagine o gli interessi dei clienti e della Società.

Cesvip Lombardia pone in atto le misure per tutelare le informazioni gestite ed evitare che esse siano accessibili a personale non autorizzato.

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 o indiretti.

5.1.15 Contrasto alla criminalità organizzata e al riciclaggio

I collaboratori non devono, in alcun modo, ricevere od accettare la promessa di pagamenti in contanti al di fuori delle procedure adottate sul punto dalla Società o correre il rischio di essere implicati in vicende relative al riciclaggio di denaro proveniente da attività illecite o criminali.

Né la Società, né i propri collaboratori dovranno, in alcun modo, essere implicati in vicende relative ad associazioni per delinquere o nel riciclaggio di denaro proveniente da attività illecite o criminali.

Prima di stabilire relazioni o stipulare contratti con fornitori od altri partners, Cesvip Lombardia ed i propri collaboratori dovranno assicurarsi circa l'integrità morale, la reputazione e il buon nome della controparte.

La Società si impegna a rispettare tutte le norme e disposizioni, sia nazionali che internazionali, in tema di criminalità associata e antiriciclaggio.

Ciascun collaboratore è pertanto tenuto a collaborare, per quanto di propria competenza, affinché qualsiasi fatto relativo alla gestione della Società sia correttamente e tempestivamente registrato nella contabilità.

5.2 SOCI

5.2.1 Valore sostenibile. Cesvip Lombardia mira a valorizzare il capitale sociale al fine di accrescere la solidità dell'impresa in un'ottica di sostenibilità di medio-lungo termine secondo le regole del mercato e nel rispetto dei principi di correttezza e trasparenza.

5.2.2 Informazione e dialogo. Cesvip Lombardia assicura la piena trasparenza delle scelte effettuate e assume quale proprio obiettivo quello di mantenere e sviluppare un dialogo costruttivo con i soci. Pertanto, in coerenza alle procedure definite, fornisce tempestivamente ai soci tutte le informazioni che possono influire sulla decisione di investimento, affinché sia possibile operare scelte informate e consapevoli. Cesvip Lombardia garantisce la correttezza, la chiarezza e la parità di accesso alle informazioni nel rispetto dei vincoli di legge, al fine di prevenire l'indebito utilizzo di informazioni privilegiate.

Nel rispetto del fondamentale diritto di ciascun socio di ottenere chiarimenti sui diversi argomenti attinenti all'attività di Cesvip Lombardia e di esprimere la propria opinione, la Società predispone quanto necessario per assicurare un proficuo rapporto.

5.3 CLIENTI

5.3.1 Relazioni con i clienti. Costituisce obiettivo primario di Cesvip Lombardia la piena soddisfazione delle esigenze dei propri clienti, anche al fine di creare un solido rapporto ispirato ai generali valori di correttezza, efficienza e professionalità.

In questo quadro, Cesvip Lombardia assicura al cliente la migliore esecuzione degli incarichi affidati ed è costantemente orientato a proporre soluzioni sempre più avanzate ed innovative, in un'ottica di integrazione, efficacia, efficienza ed economicità. Cesvip Lombardia fornisce informazioni accurate, complete e veritiere in modo da consentire al cliente una decisione razionale e consapevole.

Cesvip Lombardia adotta uno stile di comunicazione fondato su efficienza, collaborazione e cortesia anche nel dialogo con i clienti.

5.4 ISTITUTI FINANZIARI

Cesvip Lombardia intrattiene con gli Istituti finanziari rapporti fondati su correttezza e trasparenza, nell'ottica della creazione di valore per la Società, i suoi soci e tutti gli interlocutori di riferimento. Per questo gli Istituti finanziari vengono scelti in relazione alla loro reputazione, anche per l'adesione a valori comparabili a quelli espressi nel presente Codice.

5.5. FORNITORI DI BENI E SERVIZI

5.5.1 Rapporti di collaborazione. Cesvip Lombardia definisce con i propri fornitori rapporti di collaborazione, nel rispetto delle normative vigenti e dei principi del presente Codice, avendo attenzione ai migliori standard professionali, alle migliori pratiche in materia etica, di tutela della salute e della sicurezza e del rispetto dell'ambiente.

5.5.2 Partner. I partner vengono scelti in relazione alla reputazione e all'affidabilità, nonché all'adesione a valori comparabili a quelli espressi nel presente Codice.

I rapporti con i partner sono basati su accordi trasparenti e su un dialogo costruttivo, finalizzato al raggiungimento degli obiettivi comuni, in coerenza con le normative e i principi del presente Codice.

5.6 PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

5.6.1 Correttezza e onestà. Nel rapporto con la Pubblica Amministrazione, Cesvip Lombardia ispira e adegua la propria condotta ai principi di correttezza e onestà.

Le persone incaricate da Cesvip Lombardia di seguire una qualsiasi trattativa, richiesta o rapporto istituzionale con la Pubblica Amministrazione, italiana o straniera, non devono per nessuna ragione cercare di influenzarne impropriamente decisioni, né tenere comportamenti illeciti, quali l'offerta di denaro o di altra utilità, che possano alterare l'imparzialità di giudizio del rappresentante della Pubblica Amministrazione.

Le persone che sono state incaricate da Cesvip Lombardia per la gestione dei rapporti con qualsivoglia autorità della Pubblica Amministrazione per: invio di



documentazione e/o dichiarazioni; richiesta di autorizzazioni; partecipazione a gare d'appalto, ecc. devono verificare che le informazioni rese con qualunque modalità e a qualunque titolo siano rispondenti al vero, accurate e corrette.

Le persone cui è consentito avere contatti diretti con la Pubblica Amministrazione per conto di Cesvip Lombardia, sono le sole persone espressamente incaricate dalla Società stessa a tal fine.

Nessun altro collaboratore può intrattenere rapporti di nessun genere con la Pubblica Amministrazione, per attività inerenti l'oggetto sociale della Società.

5.6.2 Rapporti di lavoro con ex dipendenti della Pubblica Amministrazione.
L'assunzione di ex dipendenti della Pubblica Amministrazione, che nell'esercizio delle loro funzioni abbiano intrattenuto rapporti con Cesvip Lombardia, o di loro parenti e/o affini, avviene nel rigoroso rispetto delle procedure standard definite dall'azienda per la selezione del personale.

Anche la definizione di altri rapporti di lavoro e/o consulenziali con ex dipendenti della Pubblica Amministrazione, o con loro parenti e/o affini, avviene nel rigoroso rispetto delle procedure standard.

5.6.3 Sovvenzioni e finanziamenti.

Cesvip Lombardia condanna qualsiasi comportamento volto a conseguire, da parte dello Stato, dalla Regione, dall'Unione Europea o da altro ente pubblico, qualsiasi tipo di contributo, finanziamento o altra erogazione dello stesso tipo, per mezzo di dichiarazioni e/o documenti alterati o falsificati, o per il tramite di artifici e raggiri, compresi quelli realizzati per mezzo di un sistema informatico o telematico, volti ad indurre in errore l'ente erogatore.

E' proibito distrarre o destinare con tempistiche e/o a finalità diverse da quelle per cui sono stati concessi, contributi, sovvenzioni o finanziamenti ottenuti dallo Stato, dalla Regione, dalla Comunità Europea o da altro Ente Pubblico, anche se di modico valore e/o importo.

I soggetti deputati alla gestione delle attività finanziarie, degli investimenti e/o finanziamenti ricevuti dalla Pubblica Amministrazione, dovranno improntare il loro operato a principi di correttezza e trasparenza, osservando altresì gli obblighi di informazione nei confronti degli organi amministrativi e di controllo della Società. A tal fine, Cesvip Lombardia dovrà rendere disponibile

ed accessibile ogni documentazione ed ogni operazione, anche non economica, eseguita nell'ambito dei compiti e delle funzioni assegnate.

Analogamente, in caso di partecipazione a procedure ad evidenza pubblica, i destinatari del presente Codice sono tenuti ad operare nel rispetto della legge e della corretta pratica commerciale, evitando in particolare di indurre le Pubbliche Amministrazioni ad operare indebitamente in favore della Società.

5.7 AUTORITA' PUBBLICHE DI VIGILANZA

I destinatari del presente Codice si impegnano ad osservare scrupolosamente le disposizioni emanate dalle competenti Istituzioni o Autorità pubbliche di Vigilanza per il rispetto della normativa vigente nei settori connessi alle rispettive aree di attività.

I destinatari del presente Codice si impegnano altresì affinché, nell'ambito delle istruttorie intercorrenti con Istituzioni e/o Autorità pubbliche di Vigilanza, non siano presentate istanze o richieste contenenti dichiarazioni non veritiere al fine di conseguire erogazioni pubbliche, contributi o finanziamenti agevolati, ovvero di ottenere indebitamente concessioni, autorizzazioni, licenze o altri atti amministrativi.

I destinatari del presente Codice si impegnano ad ottemperare ad ogni richiesta proveniente dalle sopra citate Istituzioni o Autorità nell'ambito delle rispettive funzioni di vigilanza, fornendo – ove richiesto – piena collaborazione ed evitando comportamenti di tipo ostruzionistico.

5.8 FORZE POLITICHE E ASSOCIAZIONI PORTATRICI D'INTERESSI

5.8.1 Rapporti con rappresentanti delle forze politiche e associazioni. Cesvip Lombardia si confronta in modo trasparente con tutte le forze politiche, al fine di rappresentare debitamente le proprie posizioni su argomenti e temi d'interesse.

Cesvip Lombardia intrattiene relazioni con associazioni di categoria, sindacati e associazioni affini, con l'obiettivo di sviluppare le proprie attività, di stabilire forme di cooperazione di reciproca utilità e di presentare le proprie posizioni. La presentazione di posizioni specifiche di CESvip Lombardia con forze



politiche e/o con associazioni deve avvenire con il consenso del vertice o delle funzioni preposte.

5.8.2 Contributi e sponsorizzazioni. Cesvip Lombardia è disponibile a fornire contributi e sponsorizzazioni, nel rispetto delle procedure definite, dandone adeguata pubblicità, per sostenere iniziative proposte da enti pubblici e privati e da associazioni senza fini di lucro, regolarmente costituite ai sensi della legge e che promuovano i valori cui si ispira il presente Codice. Le sponsorizzazioni e i contributi possono riguardare eventi e iniziative a carattere sociale, politico, culturale, sportivo e artistico; esse possono essere finalizzate anche alla realizzazione di studi, ricerche, convegni e seminari aventi ad oggetto tematiche di interesse per la Società.

5.8.3 Mass-Media. I rapporti con i mas-media sono improntati al rispetto del diritto all'informazione.

La comunicazione all'esterno di dati o di informazioni, deve essere veritiera, accurata, chiara, trasparente, rispettosa dell'onore e della riservatezza delle persone, coordinata e coerente con le politiche di Cesvip Lombardia. Le informazioni afferenti alla Società e dirette ai mass-media potranno essere divulgate solamente dalle funzioni aziendali a ciò delegate, o con l'autorizzazione di queste, nel rispetto delle procedure definite.

5.8.4 Ambiente. Una modalità che caratterizza il rapporto di Cesvip Lombardia con le persone e le comunità di riferimento è costituita dal rispetto dell'ambiente e del territorio, un principio che guida e condiziona tutte le attività di business. Tale principio, parte integrante del sistema valoriale aziendale, ha spinto la Società a cominciare ad avviare un processo di identificazione di tecnologie produttive e di modalità di lavoro in grado di migliorare il rapporto con l'habitat circostante.

6 MODALITA' DI ATTUAZIONE E PROGRAMMA DI VIGILANZA

6.1 COMUNICAZIONE E FORMAZIONE

Il presente Codice è portato a conoscenza di tutti i soggetti interni ed esterni interessati o comunque coinvolti dalla missione aziendale mediante apposite attività di comunicazione e formazione.

6.2 ORGANI E MECCANISMI DI CONTROLLO

Il presente Codice Etico forma parte integrante e costituisce attuazione del Modello Organizzativo e di Controllo adottato dalla Società al fine della prevenzione dei reati commessi nell'interesse o a vantaggio dell'Ente da parte dei soggetti indicati dal D. Lgs. n. 231 dell'8 giugno 2001.

6.3 ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza è deputato al controllo circa il funzionamento, l'applicazione del Modello ed il suo aggiornamento periodico. Vigila altresì sul rispetto del Codice Etico da parte dei soggetti destinatari del medesimo.

L'Organismo di Vigilanza mantiene i requisiti di autonomia ed indipendenza, assume poteri di indagine e controllo nonché poteri di iniziativa per l'espletamento delle funzioni assegnate.

6.4 SISTEMA DELLE DELEGHE

Cesvip Lombardia si avvale di un sistema di deleghe sulla base del quale determinate attività possono essere poste in essere soltanto da soggetti a ciò espressamente autorizzati perché muniti di potere attribuito mediante apposita delega e/o procura notarile.

6.5 SANZIONI

In caso di violazioni del Codice Etico, Cesvip Lombardia adotta, nei confronti dei responsabili delle violazioni stesse, laddove ritenuto necessario per la tutela degli interessi aziendali, provvedimenti disciplinari, che possono giungere sino all'allontanamento dalla Società dei responsabili medesimi, oltre al risarcimento dei danni eventualmente derivati dalle violazioni.



L'inosservanza delle norme del Codice Etico da parte di membri degli organi sociali può comportare l'adozione, da parte degli organi sociali competenti, delle misure più idonee previste e consentite dalla legge.

Le violazioni delle norme del Codice Etico da parte del personale dipendente costituiscono un inadempimento delle obbligazioni derivanti da rapporto di lavoro, con ogni conseguenza contrattuale e di legge, anche con riferimento alla rilevanza delle stesse quale illecito disciplinare.

Le violazioni commesse da fornitori e collaboratori esterni saranno sanzionabili in conformità a quanto previsto nei relativi incarichi contrattuali, salvo più rilevanti violazioni di legge.

7 DISPOSIZIONI FINALI

7.1 CONFLITTO CON IL CODICE

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

7.2 MODIFICHE AL CODICE

Qualsiasi modifica e/o integrazione al presente Codice dovrà essere apportata con le stesse modalità adottate per la sua approvazione iniziale.

Il presente Codice Etico è – almeno annualmente – fatto oggetto di verifica ed eventuale aggiornamento da parte del Consiglio di Amministrazione, anche su proposta dell'Organo di Vigilanza, sentito il parere del Collegio Sindacale.



Dichiarazione di presa visione e accettazione

Io sottoscritto, dichiaro di aver ricevuto e letto la mia copia personale del Codice Etico.

Io sottoscritto dichiaro, inoltre, di aver compreso, accettato e di voler rispettare i principi e le regole di condotta contenute nel presente Codice.

Io sottoscritto dichiaro, da ultimo, di conformare il mio comportamento alle regole espresse nel presente Codice, riconoscendo le responsabilità connesse alla violazione di tali regole.

Nome e Cognome: _____

Firma: _____

Data: _____