

I.P.S.

Insedimenti Produttivi Savonesi S.c.p.A.

Codice Etico

Approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione di I.P.S. S.c.p.A. in data 08 giugno 2012

17100 Savona - Via Armando Magliotto 2 - Campus Universitario - Palazzina Locatelli
Tel. 019.2302085 - Fax 019.2303476 - Portale Internet www.ips.sv.it
P.I. e C.F.: 00668900095 - Iscrizione C.C.I.A.A. Savona n.84084
Registro imprese n.7752 - Cap.soc. € 486.486,00 i.v.



REV	DATA	REDATTO	APPROVATO	NOTE
01	27/04/2012	O.d.V. I.P.S. S.c.p.A.	O.d.V. I.P.S. S.c.p.A.	Prima emissione – review interna O.d.V.
02	17/05/2012	O.d.V. I.P.S. S.c.p.A.	C.d.A. I.P.S. S.c.p.A.	Seconda emissione per approvazione in C.d.A.

INDICE

1. INTRODUZIONE	5
2. LA MISSION	5
3. VALORI AZIENDALI E AMBITO DI APPLICAZIONE DEL CODICE ETICO	6
4. PRINCIPI GENERALI	7
4.1. LEGALITÀ	7
4.2. ONESTÀ E CORRETTEZZA	7
4.3. TRASPARENZA E COMPLETEZZA DELL'INFORMAZIONE	8
4.4. TRACCIABILITÀ DELLE OPERAZIONI E TRANSAZIONI	8
4.5. CONFLITTI DI INTERESSI	8
4.6. RISERVATEZZA DELLE INFORMAZIONI	8
4.7. RISPETTO DELLA PERSONA E PARI OPPORTUNITÀ	9
4.8. RAPPORTI CON LA COLLETTIVITÀ E TUTELA AMBIENTALE	9
5. NORME E STANDARD DI COMPORTAMENTO	10
5.1. ASPETTI GENERALI DEL SISTEMA DI GOVERNO	10
5.1.1. TRATTAMENTO DELLE INFORMAZIONI	10
5.2. OMAGGI, REGALIE E ALTRI BENEFICI	11
5.3. COMUNICAZIONE ALL'ESTERNO	11
5.4. RAPPORTO CON IL PERSONALE	12
5.4.1. POLITICHE DI SELEZIONE, ASSUNZIONE E GESTIONE DEL PERSONALE	12
5.5. SICUREZZA, SALUTE E TUTELA DELLA PERSONA	12

5.5.1.	TUTELA DELLA PRIVACY	13
5.5.2.	DOVERI DEL PERSONALE	13
5.6.	CONFLITTO DI INTERESSI	13
5.7.	BENI AZIENDALI	13
5.8.	RAPPORTO CON I CLIENTI	14
5.8.1.	UGUAGLIANZA E IMPARZIALITÀ	14
5.8.2.	CONTRATTI E COMUNICAZIONI	14
5.9.	RAPPORTO CON I FORNITORI	14
5.9.1.	INTEGRITÀ E CORRETTEZZA	15
5.10.	RAPPORTO CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	15
5.10.1.	COMUNICAZIONE CON ISTITUZIONI PUBBLICHE	16
6.	MODALITÀ DI ATTUAZIONE E CONTROLLO DEL CODICE ETICO – L'ORGANISMO DI VIGILANZA	17
6.1.	COMUNICAZIONE E FORMAZIONE	17
6.2.	SEGNALAZIONI	17
7.	VIOLAZIONE DEL CODICE ETICO	18

1. INTRODUZIONE

Il Codice Etico individua i valori aziendali ed esprime l'insieme degli impegni e delle responsabilità etiche nella conduzione delle attività assunte da I.P.S. S.c.p.A. siano esse svolte da amministratori, dipendenti o collaboratori.

Quale elemento di applicazione delle disposizioni dell'articolo 6 del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, il presente C.E. integra il quadro normativo al quale l'azienda è sottoposta e costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato.

E' stato redatto secondo quanto disposto nel Capitolo II delle "Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. 231/2001" approvate da Confindustria il 7 marzo 2002 e aggiornate il 31 marzo 2008.

2. LA MISSION

Lo scopo di I.P.S. S.c.p.A.

La Società consortile (che non ha fini di lucro) si propone (in attuazione degli indirizzi vincolanti approvati dai Soci e nell'ambito territoriale di riferimento dei medesimi) di studiare, promuovere e realizzare programmi e piani di sviluppo economico, in coerenza con le scelte programmatiche e pianificatorie degli Enti pubblici partecipanti della Provincia di Savona e di creare le condizioni atte ad assicurare la gestione coordinata di finanziamenti comunitari, nazionali e regionali, destinati allo sviluppo economico e alla incentivazione delle attività imprenditoriali sul territorio, con particolare riguardo ad operazioni di coinvolgimento delle risorse pubbliche con quelle private; essa opera nei settori dell'industria, artigianato produttivo e di servizio alla produzione, dello sviluppo di tecnologie, dell'infrastrutturazione commerciale e delle infrastrutture turistiche; agisce, inoltre, per promuovere azioni di qualificazione e sviluppo delle risorse territoriali e imprenditoriali esistenti; per favorire gli investimenti economici; per migliorare e accrescere il livello qualitativo e tecnologico delle produzioni e dei servizi nonché delle infrastrutture stesse, promuovendo (eventualmente in collaborazione con altri Enti a ciò preposti) la creazione di nuove attività imprenditoriali e la diversificazione e/o riconversione di quelle esistenti; coordina nell'ambito di tali attività, i propri interventi con le opportune iniziative dirette al miglioramento della qualità ambientale del territorio e delle produzioni.

3. VALORI AZIENDALI E AMBITO DI APPLICAZIONE DEL CODICE ETICO

I.P.S. S.c.p.A. aspira a mantenere e sviluppare il rapporto di fiducia con tutti i suoi interlocutori, cioè con quelle categorie di individui, gruppi o istituzioni, il cui apporto è richiesto per realizzare la *mission* aziendale o che hanno comunque un interesse nel suo perseguimento.

I Destinatari del C.E. sono pertanto tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, instaurano e intrattengono rapporti o relazioni con la Società.

I Soggetti a cui la Società richiede di adottare una condotta in linea con i principi generali e le disposizioni contenute nel presente Codice sono individuabili nelle seguenti categorie:

- Soci;
- componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e di altri eventuali organi di controllo;
- dirigenti, dipendenti, collaboratori e consulenti;
- clienti, fornitori e partner commerciali;
- Pubblica Amministrazione (Enti Pubblici, Soggetti Pubblici, ecc.).

Al fine di tutelare la buona reputazione e l'immagine positiva della Società, che rappresentano risorse immateriali essenziali in quanto favoriscono gli investimenti, l'attrazione delle migliori risorse umane e l'affidabilità verso i creditori, I.P.S. S.c.p.A. ha deciso di adottare un C.E. con lo scopo di evitare che nella gestione delle attività vengano adottati comportamenti non etici che possano compromettere il rapporto di fiducia con i suoi interlocutori.

Non sono etici, e favoriscono l'assunzione di atteggiamenti ostili nei confronti della Società, i comportamenti di chiunque (singolo o organizzazione) cerchi di appropriarsi dei benefici della collaborazione altrui, sfruttando posizioni di forza.

Il presente C.E. è composto da:

- i "*principi generali*", che rappresentano i valori di riferimento nelle attività della Società;
- le "*norme e standard di comportamento*", che forniscono nello specifico le norme e gli standard ai quali i collaboratori di I.P.S. S.c.p.A. sono tenuti ad attenersi per il rispetto dei principi generali e per prevenire il rischio di comportamenti non etici;
- le "*modalità di attuazione*", che descrivono il sistema di controllo per l'osservanza del C.E. e per il suo continuo miglioramento.

Il presente C.E. è improntato a un ideale di cooperazione in vista di un reciproco vantaggio delle parti coinvolte, nel rispetto del ruolo di ciascuno. I.P.S. S.c.p.A. richiede perciò che ciascuno interlocutore agisca nei confronti della Società secondo principi e regole ispirate a un'analogia idea di condotta etica.

4. PRINCIPI GENERALI

4.1. LEGALITÀ

I.P.S. S.c.p.A. assume come principio imprescindibile il rispetto di leggi e regolamenti vigenti in Italia e in tutti i Paesi in cui potrà trovarsi ad operare.

Ogni dipendente, collaboratore e chiunque abbia rapporti con la Società è tenuto a rispettare con diligenza la normativa vigente, il C.E. e i regolamenti interni; in nessun caso è ammesso perseguire o realizzare l'interesse dell'impresa in violazione delle leggi.

I.P.S. S.c.p.A. non inizierà o proseguirà nessun rapporto con chi non intenda allinearsi a questo principio.

I dipendenti devono essere a conoscenza delle leggi e dei comportamenti conseguenti, qualora esistessero dei dubbi su come procedere la Società dovrà informare adeguatamente i propri dipendenti.

4.2. ONESTÀ E CORRETTEZZA

L'onestà rappresenta il principio fondamentale per tutte le attività, iniziative, relazioni e comunicazioni della Società, e costituisce elemento essenziale della gestione aziendale.

I rapporti con gli interlocutori sono improntati a criteri e comportamenti di correttezza, collaborazione, lealtà e reciproco rispetto.

I contratti e gli incarichi di lavoro devono essere eseguiti secondo quanto stabilito consapevolmente dalle parti. I.P.S. S.c.p.A. si impegna a non sfruttare condizioni di ignoranza o di incapacità delle proprie controparti.

I.P.S. S.c.p.A. si adopera affinché, nei rapporti in essere e in quelli in avvio, chiunque operi in nome e per conto della Società non cerchi di approfittare di lacune contrattuali, o di eventi imprevisti, per

rinegoziare il contratto al solo scopo di sfruttare la posizione di dipendenza o di debolezza nelle quali l'interlocutore si sia venuto a trovare.

4.3. TRASPARENZA E COMPLETEZZA DELL'INFORMAZIONE

I collaboratori della Società sono tenuti a dare informazioni complete, trasparenti, comprensibili e accurate, in modo tale che, nell'impostare i rapporti con l'azienda, gli interlocutori siano in grado di prendere decisioni autonome e consapevoli degli interessi coinvolti, delle alternative e delle conseguenze rilevanti. In particolare, nella formulazione di eventuali contratti, I.P.S. S.c.p.A. ha cura di specificare al contraente i comportamenti da tenere in tutte le circostanze previste, in modo chiaro e comprensibile.

4.4. TRACCIABILITÀ DELLE OPERAZIONI E TRANSAZIONI

Tutte le operazioni e le transazioni della Società devono avere una registrazione adeguata e deve essere possibile verificare il processo di decisione, autorizzazione e svolgimento delle stesse.

E' necessario produrre per ciascuna operazione un adeguato supporto documentale che, in qualsiasi momento, consenta da un lato di procedere all'effettuazione di controlli volti a verificare le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione e dall'altro permetta di individuare chi ha autorizzato, effettuato, registrato e verificato l'operazione stessa.

4.5. CONFLITTI DI INTERESSI

In coerenza con i valori di onestà e trasparenza, I.P.S. S.c.p.A. si impegna a mettere in atto tutte le misure necessarie a prevenire ed evitare fenomeni di conflitto di interessi.

Questo vale sia nel caso in cui un Destinatario persegua un interesse diverso dalla *mission* di I.P.S. S.c.p.A. o si avvantaggi personalmente di opportunità d'affari della Società, sia nel caso in cui i rappresentanti dei clienti o dei fornitori, o delle istituzioni pubbliche, agiscano in contrasto con i doveri fiduciari legati alla loro posizione.

4.6. RISERVATEZZA DELLE INFORMAZIONI

I.P.S. S.c.p.A. assicura la riservatezza delle informazioni in proprio possesso, eccezion fatta per le comunicazioni richieste per legge, l'osservanza della normativa in materia dei dati personali e si astiene dal ricercare dati riservati attraverso mezzi illegali.

I Destinatari del C.E. sono tenuti a non utilizzare informazioni riservate per scopi non connessi con l'esercizio della propria attività professionale, a non utilizzare né diffondere informazioni privilegiate, a non manipolarle né diffonderne di false.

4.7. RISPETTO DELLA PERSONA E PARI OPPORTUNITÀ

I.P.S. S.c.p.A. garantisce l'integrità fisica e morale dei suoi collaboratori, condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale, delle regole comportamentali della buona educazione, e ambienti di lavoro sicuri e salubri. Inoltre agisce affinché nell'ambiente di lavoro non si verifichino episodi di intimidazione, mobbing o stalking. Non sono tollerate richieste o minacce volte a indurre le persone ad agire contro la legge e il C.E., o ad adottare comportamenti lesivi delle convinzioni e preferenze morali e personali di ciascuno.

In particolare tutela e promuove il valore delle risorse umane, allo scopo di migliorare e accrescere il patrimonio e la competitività delle competenze possedute dai propri dipendenti.

Nelle relazioni interne ed esterne (rapporti con i clienti, rapporti con i Soci, gestione del personale e organizzazione del lavoro, selezione e gestione dei fornitori e dei partner, rapporti con la comunità circostante e le Istituzioni che la rappresentano) non sono ammessi comportamenti che abbiano un contenuto discriminatorio basato su opinioni politiche e sindacali, religione, origini razziali o etniche, nazionalità, età, sesso, orientamento sessuale, stato di salute e in genere qualsiasi caratteristica intima della persona umana.

Nella sottoscrizione e gestione dei rapporti contrattuali che implicano l'instaurarsi di relazioni gerarchiche I.P.S. S.c.p.A. si impegna a fare in modo che l'autorità sia esercitata con equità e correttezza evitandone ogni abuso.

4.8. RAPPORTI CON LA COLLETTIVITÀ E TUTELA AMBIENTALE

I.P.S. S.c.p.A. è consapevole dell'incidenza delle proprie attività sullo sviluppo economico e sociale e sulla qualità della vita delle comunità locali in cui opera. Per questa ragione, intende condurre i suoi investimenti salvaguardando l'ambiente circostante e contribuendo allo sviluppo sostenibile del territorio.

5. NORME E STANDARD DI COMPORTAMENTO

5.1. ASPETTI GENERALI DEL SISTEMA DI GOVERNO

Il sistema di governo adottato dalla Società è conforme alla normativa vigente e risulta orientato a garantire una conduzione responsabile dell'impresa e trasparente nei confronti del mercato, nella prospettiva di creazione del valore per i Soci e del perseguimento delle finalità sociali e ambientali definite d'intesa con gli enti locali di riferimento.

I componenti degli organi aziendali devono uniformare la propria attività ai principi di correttezza e integrità, astenendosi dall'agire in situazioni di conflitto di interesse nell'ambito dell'attività da loro svolta nell'azienda.

Essi sono tenuti a fare un uso riservato delle informazioni di cui vengono a conoscenza per ragioni di ufficio e non possono avvalersi della loro posizione per ottenere vantaggi personali, diretti o indiretti. Inoltre gli è richiesto il rispetto della normativa vigente e dei principi contenuti nel presente Codice.

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

Per la verifica e l'applicazione delle norme contenute nel presente Codice viene, inoltre, istituito un apposito Organismo di Vigilanza (O.d.V.).

L' O.d.V. assiste l'organo di Amministrazione nella definizione e nell'aggiornamento degli indirizzi del sistema di controllo interno, nella valutazione sull'adeguatezza e sull'effettivo funzionamento del medesimo e nella analisi dei rischi aziendali e svolge gli ulteriori compiti successivamente indicati nel presente C.E.

5.1.1. TRATTAMENTO DELLE INFORMAZIONI

Tutte le informazioni a disposizione di I.P.S. S.c.p.A. vengono trattate nel rispetto della riservatezza e della privacy dei soggetti interessati.

I.P.S. S.c.p.A. vieta ai soggetti apicali, al personale dipendente, ai consulenti della Società e ai terzi che operano in nome e per conto della Società di:

- esporre fatti materiali non rispondenti al vero;
- omettere informazioni la cui comunicazione è imposta dalla legge, sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria della Società;

- occultare dati o notizie in modo idoneo a indurre in errore i destinatari degli stessi;
- impedire o comunque ostacolare lo svolgimento delle attività di controllo legalmente attribuite ai Soci agli altri organi sociali o alle autorità di vigilanza competenti.

5.2. OMAGGI, REGALIE E ALTRI BENEFICI

Non è ammessa alcuna forma di regalo o beneficio gratuito, promesso, offerto o ricevuto che possa anche solo essere interpretato come eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia o comunque rivolta ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività collegabile all'attività societaria. In particolare, è vietata qualsiasi forma di regalo a funzionari pubblici, revisori, consiglieri di I.P.S. S.c.p.A., sindaci o a loro familiari, che possa influenzare l'indipendenza di giudizio o indurre ad assicurare un qualsiasi vantaggio.

Gli omaggi di I.P.S. S.c.p.A. si caratterizzano perché volti a promuovere la propria immagine.

I regali offerti, salvo quelli di modico valore, devono essere gestiti e autorizzati secondo le procedure aziendali e devono essere adeguatamente documentati.

5.3. COMUNICAZIONE ALL'ESTERNO

Coerentemente con i principi di trasparenza e completezza dell'informazione, la comunicazione verso l'esterno è improntata al rispetto del diritto all'informazione. In nessun caso è permesso agli Amministratori, ai Soci, ai dipendenti e ai collaboratori di divulgare notizie o commenti falsi o tendenziosi.

I.P.S. S.c.p.A. adotta apposite procedure per garantire la correttezza e la veridicità delle comunicazioni sociali (bilanci, relazioni periodiche, prospetti informativi, ecc.) e per prevenire la commissione di reati societari (quali false comunicazioni sociali, ostacolo all'esercizio delle funzioni delle Autorità di vigilanza, ecc.).

Ogni attività di comunicazione rispetta le leggi, le regole, le pratiche di condotta professionale, ed è realizzata con chiarezza, trasparenza e tempestività.

5.4. RAPPORTO CON IL PERSONALE

5.4.1. POLITICHE DI SELEZIONE, ASSUNZIONE E GESTIONE DEL PERSONALE

La valutazione del personale da assumere è effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati con quelli attesi e con le esigenze aziendali, nel rispetto dei principi dell'imparzialità e delle pari opportunità per tutti i soggetti interessati. Nel limite delle informazioni disponibili, vengono adottate opportune misure per evitare favoritismi, nepotismi, o forme di clientelismo nelle fasi di selezione e assunzione.

La ricerca, la selezione e l'inserimento di personale è disciplinato dal "Codice per la disciplina delle procedure di ricerca, selezione e inserimento di personale" adottato da I.P.S. S.c.p.A. e dalla "Procedura 231 - 11 - GESTIONE DELLE RISORSE UMANE" introdotta a seguito dell'adozione del modello di organizzazione da parte della Società.

Tutto il personale deve essere assunto con regolare contratto di lavoro secondo quanto previsto dagli obblighi di legge. Alla costituzione del rapporto di lavoro ogni collaboratore deve ricevere accurate informazioni relative alle caratteristiche della funzione e delle mansioni da svolgere, agli elementi normativi e retributivi e alle normative e procedure da adottare al fine di evitare i possibili rischi per la salute associati all'attività lavorativa.

E' vietata qualsiasi forma di discriminazione razziale, di sesso, di nazionalità, di religione, di lingua, sindacale o politica nell'assunzione, nella retribuzione, nelle promozioni o nel licenziamento nonché ogni forma di favoritismo nei confronti dei propri collaboratori.

Le decisioni prese nell'ambito dei processi di selezione, gestione e sviluppo del personale, sono basate sulla corrispondenza tra profili attesi e profili posseduti dai collaboratori e su considerazioni di merito. L'accesso a ruoli e incarichi è stabilito in considerazione delle competenze e delle capacità.

5.5. SICUREZZA, SALUTE E TUTELA DELLA PERSONA

I.P.S. S.c.p.A. si impegna a tutelare l'integrità fisica e morale dei collaboratori garantendo il diritto a condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona. Infatti si impegna a diffondere e consolidare una cultura della sicurezza promuovendo comportamenti responsabili e adotta tutte le misure necessarie per garantire e preservare la salute e la sicurezza dei lavoratori. Inoltre salvaguarda i lavoratori da atti di violenza fisica e psicologica, e contrasta qualsiasi atteggiamento o comportamento discriminatorio o lesivo della persona, delle sue convinzioni e delle sue preferenze.

Il collaboratore di I.P.S. S.c.p.A. che ritiene di essere stato oggetto di molestie o di essere stato discriminato, può segnalare l'accaduto all'azienda che valuterà l'effettiva sussistenza di eventuali reati. Non costituiscono discriminazione quelle disparità motivate o motivabili sulla base di criteri oggettivi.

5.5.1. TUTELA DELLA PRIVACY

La privacy dei dipendenti e dei collaboratori è tutelata attraverso standard operativi che specificano le informazioni che l'impresa richiede al collaboratore e le relative modalità di trattamento e conservazione. È esclusa qualsiasi indagine sulle idee, le preferenze, i gusti personali e la vita privata delle persone.

5.5.2. DOVERI DEL PERSONALE

Il personale deve impegnarsi a rispettare gli obblighi sottoscritti nel contratto di lavoro e quanto previsto dal presente Codice e deve attenersi, nell'espletamento dei propri compiti, al rispetto della legge e improntare la propria condotta ai principi di integrità, correttezza, fedeltà e buona fede.

5.6. CONFLITTO DI INTERESSI

Ogni collaboratore di I.P.S. S.c.p.A. deve mantenere una posizione di autonomia e integrità al fine di evitare di assumere decisioni o svolgere attività in situazioni, anche solo apparenti, di conflitto di interessi rispetto all'attività dell'impresa, astenendosi dall'avvantaggiarsi personalmente di opportunità d'affari delle quali sono venuti a conoscenza nel corso dello svolgimento delle proprie funzioni.

Il collaboratore è tenuto a fornire informazioni riguardo le attività svolte al di fuori del tempo di lavoro, nel caso in cui queste possano apparire in conflitto di interessi con l'attività di I.P.S. S.c.p.A., e nel caso in cui si manifesti un possibile conflitto di interessi è tenuto a darne comunicazione al proprio responsabile.

5.7. BENI AZIENDALI

I dipendenti sono tenuti a operare con diligenza per tutelare i beni aziendali, utilizzando e custodendo con cura i beni a loro affidati evitando utilizzi impropri che possano essere causa di danno o di riduzione di efficienza.

Per quanto riguarda le applicazioni informatiche, ogni collaboratore è tenuto ad adottare quanto previsto dalle politiche di sicurezza aziendali, al fine di non compromettere la funzionalità e la protezione dei sistemi informatici, e deve astenersi dall'invio di messaggi di posta elettronica che possano recare offesa alla persona e/o danno all'immagine aziendale.

5.8. RAPPORTO CON I CLIENTI

5.8.1. UGUAGLIANZA E IMPARZIALITÀ

I.P.S. S.c.p.A. si impegna a non discriminare i propri clienti e instaura con essi un rapporto caratterizzato da elevata professionalità e improntato alla disponibilità, al rispetto, alla cortesia, alla ricerca e all'offerta della massima collaborazione.

5.8.2. CONTRATTI E COMUNICAZIONI

I contratti e le comunicazioni ai clienti devono essere:

- chiari, semplici e formulati con un linguaggio adeguato all'interlocutore medio professionale;
- conformi alle normative vigenti e completi, in modo da non trascurare alcun elemento rilevante ai fini della presa di decisione delle parti coinvolte.

5.9. RAPPORTO CON I FORNITORI

Le relazioni con i fornitori sono improntate alla ricerca del massimo vantaggio competitivo per I.P.S. S.c.p.A.. La scelta del fornitore e l'acquisto di beni e servizi devono avvenire nel rispetto dei principi di concorrenza e pariteticità delle condizioni dei presentatori delle offerte e sulla base di valutazioni obiettive relative alla competitività, alla qualità, all'utilità e al prezzo della fornitura.

Nella selezione I.P.S. S.c.p.A. adotta criteri oggettivi e trasparenti previsti dalla normativa vigente e dal regolamento interno e non preclude a nessuna azienda fornitrice, in possesso dei requisiti richiesti, la possibilità di competere per aggiudicarsi un contratto con essa. Inoltre, si riserva la possibilità di adottare un albo dei fornitori i cui criteri di qualificazione non costituiscono ingiuste o immotivate barriere all'entrata.

Nell'ipotesi che il fornitore, nello svolgimento della propria attività per I.P.S. S.c.p.A., adotti comportamenti non in linea con i principi generali del presente C.E., la Società è legittimata a prendere opportuni provvedimenti fino a precludere eventuali altre occasioni di collaborazione.

5.9.1. INTEGRITÀ E CORRETTEZZA

Le relazioni con i fornitori, comprensive dei contratti finanziari e di consulenza, sono regolate dalle norme del presente Codice e sono oggetto di costante e attento monitoraggio da parte di I.P.S. S.c.p.A. anche sotto il profilo della congruità delle prestazioni o dei beni forniti rispetto al corrispettivo pattuito.

La stipula di un contratto con un fornitore deve sempre basarsi su rapporti di estrema chiarezza, evitando ove possibile forme di dipendenza. Non è ritenuto corretto indurre un fornitore a stipulare un contratto a lui sfavorevole lasciandogli intendere un successivo contratto più vantaggioso.

Particolare attenzione dovrà essere dedicata alla stipula e gestione di contratti il cui importo stimato sia particolarmente rilevante rispetto al volume di affari del fornitore.

5.10. RAPPORTO CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Non è ammesso offrire denaro, doni o altre utilità a funzionari pubblici o incaricati di pubblico servizio e dipendenti in genere della Pubblica Amministrazione o di altre Pubbliche Istituzioni, salvo che siano di modico valore e non possano essere interpretati come una ricerca di favori. In ogni caso questo tipo di spesa deve essere autorizzato e documentato in modo adeguato.

Nel corso dei rapporti con la Pubblica Amministrazione e le Istituzioni Pubbliche non vanno intraprese, direttamente o indirettamente, azioni dalle quali possano derivare vantaggi, per sé o per altri, ai dipendenti della P.A. o ai loro familiari.

Quando è in corso una qualsiasi trattativa, richiesta o rapporto con la P.A. il personale incaricato non deve intraprendere, direttamente o indirettamente, azioni volte a:

- influenzare impropriamente le decisioni della controparte;
- esaminare o proporre opportunità di impiego e/o commerciali che possano recare vantaggio a dipendenti della P.A. a titolo personale;
- sollecitare o ottenere informazioni riservate che possano compromettere l'integrità, l'indipendenza e la reputazione di una delle parti.

Nel caso in cui I.P.S. S.c.p.A. sia rappresentata da un consulente o soggetto “terzo” nei rapporti verso la Pubblica Amministrazione, si applicano nei confronti del consulente e del suo personale le stesse direttive valide per i dipendenti e i collaboratori della Società.

Inoltre la Società non dovrà farsi rappresentare nei rapporti con la P.A. da un consulente o soggetto “terzo” quando possano crearsi conflitti d’interesse.

Non è consentito destinare a finalità diverse da quelle per cui sono stati concessi contributi, sovvenzioni o finanziamenti ottenuti dallo Stato, da altro ente pubblico o dalla Comunità Europea; è fatto altresì divieto di utilizzare o presentare dichiarazioni o documenti falsi o attestanti cose non vere ovvero omettere informazioni dovute e, comunque, porre in essere alcun artificio o raggirò al fine di conseguire le predette erogazioni o qualunque ingiusto profitto con danno dello Stato o di altro ente pubblico.

I fatti rappresentati e la documentazione presentata per l’ottenimento di finanziamenti, contributi, sovvenzioni o agevolazioni devono essere veritieri, accurati e completi.

E’ fatto divieto a tutti i dipendenti e ai collaboratori di I.P.S. S.c.p.A. che, a qualsiasi titolo, direttamente o indirettamente, accedono a sistemi informatici o telematici della Pubblica Amministrazione di alterare in qualsiasi modo il funzionamento intervenendo senza diritto e con qualsiasi modalità su dati, informazioni e programmi.

5.10.1.COMUNICAZIONE CON ISTITUZIONI PUBBLICHE

Ogni rapporto con le Istituzioni dello Stato o internazionali è riconducibile esclusivamente a forme di comunicazione volte a esplicitare l’attività di I.P.S. S.c.p.A., a rispondere a richieste informali e ad atti di sindacato ispettivo (interrogazioni, interpellanze, richieste di informazioni collegate a incarichi professionali in corso o conclusi, ecc.), o comunque a rendere nota la posizione di I.P.S. S.c.p.A. su temi rilevanti.

Al fine di garantire la massima chiarezza nei rapporti istituzionali, questi sono intrattenuti esclusivamente attraverso referenti che abbiano ricevuto esplicito mandato dal vertice di I.P.S. S.c.p.A. e che non versino in situazioni di conflitto di interessi rispetto ai rappresentanti delle istituzioni stesse.

I.P.S. S.c.p.A. adotta specifici modelli organizzativi per la prevenzione dei reati nei confronti della Pubblica Amministrazione.

6. MODALITÀ DI ATTUAZIONE E CONTROLLO DEL CODICE ETICO – L'ORGANISMO DI VIGILANZA

Viene istituito un Organismo di Vigilanza (O.d.V.) per il controllo interno avente il compito di vigilare sull'attuazione e il rispetto del presente Codice e sul modello di organizzazione e gestione.

La composizione, i poteri, i compiti e le responsabilità sono disciplinati nella parte Speciale del Modello – Organismo di Vigilanza.

In breve, l'O.d.V. dovrà svolgere le seguenti attività:

- monitorare l'applicazione del C.E. da parte dei soggetti interessati, segnalandone eventuali violazioni;
- esprimere pareri riguardo alle problematiche di natura etica che potrebbero insorgere nell'ambito delle decisioni aziendali e alle presunte violazioni del C.E.;
- provvedere, se necessario, alla proposta di revisione periodica del C.E..

L'O.d.V. è un organo della Società dotato di indipendenza, di piena autonomia di azione e di controllo la cui attività deve essere caratterizzata da professionalità e imparzialità.

6.1. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE

Il C.E. è portato a conoscenza dei dipendenti e dei collaboratori con cui I.P.S. S.c.p.A. ha rapporti continuativi e, comunque di tutti i soggetti interessati interni ed esterni mediante apposite attività di comunicazione.

Una copia del C.E. è inviata tramite e-mail ai Soci, agli Amministratori, ai dipendenti, e a tutte le terze parti che entrano in rapporti contrattuali con I.P.S. S.c.p.A..

I predetti soggetti sono tenuti al rispetto dei principi e delle norme etiche contenute nel presente documento.

I dipendenti possono rivolgersi in qualsiasi momento all'Organismo di Vigilanza anche al fine di richiedere informazioni e delucidazioni in merito ad esempio all'interpretazione del C.E. e delle altre componenti del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società, oppure alla legittimità e conformità di un determinato comportamento.

6.2. SEGNALAZIONI

Tutti i soggetti interessati, interni ed esterni, sono tenuti a segnalare verbalmente o per iscritto (rispetto alla natura della violazione) e in forma non anonima eventuali inosservanze del presente

Codice e ogni richiesta di violazione del medesimo, da chiunque proveniente, al proprio responsabile e all'Organismo di Vigilanza. Le segnalazioni potranno essere inoltrate all'indirizzo mail odv@ips.sv.it.

Al fine di tutelare gli autori delle segnalazioni contro eventuali ritorsioni per aver riferito di comportamenti non corretti è assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge.

7. VIOLAZIONE DEL CODICE ETICO

L'osservanza del C.E. costituisce parte essenziale delle obbligazioni contrattuali assunte dai dipendenti, collaboratori o soggetti che a qualunque titolo prestano la propria attività a favore di I.P.S. S.c.p.A..

La mancata osservanza del presente C.E. comporta il rischio di un intervento disciplinare da parte degli organi competenti della Società in linea con quanto previsto dallo Statuto dei Lavoratori e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

Secondo quanto enunciato nella Parte Generale del Modello, il sistema adottato individua i soggetti interessati, la tipologia delle violazioni rilevanti e le sanzioni, graduate a seconda della gravità della situazione.

In via del tutto sintetica, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni nei confronti dei dipendenti e del personale in genere della Società, saranno applicate in relazione:

- all'intenzionalità del comportamento o al grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- al comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- alle mansioni del lavoratore;
- alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

Nei confronti dei terzi tenuti al rispetto del presente C.E., in virtù di apposite clausole, l'eventuale mancato rispetto dei principi e delle norme di cui al presente documento, comporta l'irrogazione delle sanzioni espressamente inserite nei relativi contratti.