



CODICE ETICO

Sommario

1. PREMESSA	3
1.1 - L'Ente.....	3
1.2 - Il Servizio	3
1.3 - Scopo del Documento.....	3
1.4 - Modifiche	3
1.5 - Diffusione del Codice Etico	3
1.6 - Violazione Codice Etico - Sanzioni.....	3
1.7 - Responsabilità nell'applicazione del Codice Etico	4
2 - DEFINIZIONI.....	4
2.1 - Decreto Legislativo 08 giugno 2001, n. 231.....	4
2.2 - Modello di organizzazione, gestione e controllo.....	4
2.3 - Portatori di Interessi (stakeholder)	4
2.4 - Organismo di Vigilanza.....	4
2.5 - Segnalazioni	4
2.5.1 - Riferimenti	5
2.5.2 - Responsabilità.....	5
2.6 - Legislazione e requisiti normativi	5
3 - FINALITÀ, OBIETTIVI E PRINCIPI	5
4 - CRITERI DI CONDOTTA.....	7
4.1 - Criteri di condotta nelle relazioni con i clienti/utenti/consorziati	10
4.2 - Criteri di condotta con i fornitori	10
4.3 - Criteri condotta con collettività e istituzioni	11
5 - ATTUAZIONE E CONTROLLO DEL CODICE ETICO	11

1. PREMESSA

1.1 - L'ENTE

Il Consorzio Albese Braidese Servizi Rifiuti raggruppa 55 Comuni situati nel nord della provincia Granda e svolge la sua attività di governo e coordinamento di servizi d'igiene urbana in favore delle circa 175.000 persone residenti nei comuni consorziati.

1.2 - IL SERVIZIO

Il CO.A.B.SE.R., creato per offrire una gestione integrata dei rifiuti nell'ambito di un sistema omogeneo a carattere intercomunale, svolge molteplici servizi, che vanno dalle raccolte differenziate al trattamento, recupero e smaltimento finale dei rifiuti raccolti, dai servizi di igiene urbana all'informazione sulla corretta gestione dei rifiuti domestici.

1.3 - SCOPO DEL DOCUMENTO

Il "Codice di Comportamento CO.A.B.SE.R ", le cui disposizioni sono vincolanti, esprime il profilo etico degli impegni e delle responsabilità nella conduzione dell'attività del Consorzio assunti da tutti coloro che operano nell'interesse del Consorzio, siano essi amministratori, dipendenti, dirigenti, quadri, collaboratori a vario titolo, consulenti, controparti e partner commerciali (di seguito "Destinatari").

1.4 - MODIFICHE

Il presente Codice può essere modificato su proposta del Consiglio di amministrazione, sentito il l'OdV.

1.5 - DIFFUSIONE DEL CODICE ETICO

Il presente documento deve essere portato a conoscenza di tutte le parti interessate nei modi più efficaci e rapidi, garantendo integrità e disponibilità fra la documentazione pubblicata e le eventuali revisioni del Codice Etico. Il Consorzio ha scelto come canale di comunicazione primario il sito istituzionale www.coabser.it.

1.6 - VIOLAZIONE CODICE ETICO - SANZIONI

La violazione dei principi fissati nel Codice Etico e nelle procedure previste dai protocolli interni saranno perseguite dal Consorzio attraverso adeguati provvedimenti disciplinari, indipendentemente dall'eventuale rilevanza penale di tali comportamenti e dall'instaurazione di un procedimento penale nei casi in cui costituiscono reato.

In particolare:

- per i Soggetti Esterni: il loro operato non dovrà risultare in contrasto con i principi indicati nel Codice Etico e non dovrà comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal Modello ex D.Lgs. 231/01. I terzi si impegnano a rilasciare, contestualmente all'assunzione di qualsivoglia obbligazione contrattuale nei confronti del Consorzio, una dichiarazione di impegno in tal senso.
- Per gli Amministratori: in caso di violazione dei principi indicati nel Codice Etico ed in caso di violazione delle procedure previste dal Modello ex D. Lgs. 231/01 - violazioni da intendersi come illeciti disciplinari sanzionabili nel rispetto della normativa applicabile - da parte degli Amministratori, l'OdV ne darà immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione che provvederà all'adozione degli opportuni provvedimenti.

- Per i Dirigenti ed i Dipendenti: in caso di violazione delle procedure previste dal Modello e dei principi espressi nel Codice Etico, saranno assunte le opportune iniziative in conformità con quanto previsto dal CCNL di riferimento.

1.7 - RESPONSABILITÀ NELL'APPLICAZIONE DEL CODICE ETICO

L'applicazione e la successiva vigilanza dell'attuazione del Codice Etico è compito degli amministratori e dei dipendenti del Consorzio che ne segnalano le eventuali inadempienze o mancata applicazione all'Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231/01.

2 - DEFINIZIONI

2.1 - DECRETO LEGISLATIVO 08 GIUGNO 2001, N. 231

Il D. Lgs n° 231/01, in vigore dal 4 luglio 2001, ha come oggetto la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica. Ha introdotto nell’ordinamento Italiano, in conformità a quanto previsto anche a livello Europeo, un nuovo regime di responsabilità denominata “da reato”, derivante dalla commissione o tentata commissione di determinate fattispecie di reato nell’interesse o a vantaggio degli enti stessi.

2.2 - MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Il “Modello di organizzazione, gestione e controllo” è un insieme integrato di processi, procedure, responsabilità che l’Ente redige ed implementa allo scopo di **prevenire** la commissione di reati nel suo interesse o vantaggio (art. 5 del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231).

2.3 - PORTATORI DI INTERESSI (STAKEHOLDER)

Tutti i soggetti pubblici o privati, italiani e stranieri - individui, gruppi, aziende, enti ed istituzioni – che abbiano a qualsiasi titolo contatti con il Consorzio e/o abbiano comunque un interesse nelle attività che lo stesso pone in essere.

2.4 - ORGANISMO DI VIGILANZA

La necessaria garanzia sull'applicazione fattiva del presente Codice di Comportamento e del Modello di Organizzazione è affidata alla puntuale e continua vigilanza di una struttura organizzativa appositamente costituita, denominata Organismo di Vigilanza.

Tale Organismo deve essere composto in modo da assicurare indipendenza, autonomia, onorabilità e professionalità dei suoi membri. L’art. 6 del D. Lgs. n° 231/2001 prevede infatti, quale requisito di efficacia del modello di organizzazione, gestione e controllo adottato a fini di prevenzione dei reati (in seguito, il “Modello”), che l’Ente non risponde se prova che “il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza dei modelli e curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell’ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo” [comma 1, lett. b)] e che non si sia verificata “omessa o insufficiente vigilanza da parte dell’organismo” de quo [comma 1, lett. d)].

2.5 - SEGNALAZIONI

Eventuali inosservanze delle procedure previste dai protocolli e dal Codice Etico deve essere segnalato senza indugio all'OdV ex D. Lgs. 231/01 qualora sia riscontrabile un reato presupposto ex D. Lgs. 231/01.

Chiunque venga a conoscenza di possibili omissioni, falsificazioni, irregolarità nella tenuta della contabilità e della documentazione di base, o comunque di violazioni dei principi fissati dal Codice Etico e dai protocolli specifici è tenuto a riferirne tempestivamente all'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/01. Le citate violazioni incrinano il rapporto di fiducia con l'Ente, assumono rilievo sotto il profilo disciplinare e saranno adeguatamente sanzionate.

Con riferimento alla notizia di avvenuta, tentata o richiesta violazione delle norme contenute nel Codice Etico e nei protocolli annessi, sarà cura del Consorzio garantire che nessuno, in ambito lavorativo, possa subire ritorsioni, illeciti condizionamenti, disagi e discriminazioni di qualunque tipo, per aver segnalato all'Organismo di Vigilanza la violazione dei contenuti del Codice Etico o delle procedure interne.

2.5.1 - RIFERIMENTI

È possibile rivolgersi alla sede del Consorzio oppure all'indirizzo email organismodivigilanza@coabser.it) per ogni informazione e segnalazione di possibili reati presupposto che riguardino il Consorzio.

2.5.2 - RESPONSABILITÀ

L'Organismo di Vigilanza è costituito in composizione monocratica da professionista esterno.

2.6 - LEGISLAZIONE E REQUISITI NORMATIVI

Il Consorzio, per le caratteristiche sopra menzionate, opera in un settore normato da leggi specifiche. In particolare:

D. Lgs 152 del 3/4/2006 e s.m.i. – Norme in materia ambientale.

L.R. Piemonte n. 24 del 24/10/2002 e s.m.i. – Norme per la gestione dei rifiuti.

L.R. Piemonte n. 7 del 24/05/2012 e s.m.i. – Disposizioni in materia di servizio idrico integrato e di gestione integrata dei rifiuti urbani.

3 - FINALITÀ, OBIETTIVI E PRINCIPI

Il Consorzio ha adottato un Modello di Organizzazione ai sensi e per gli effetti del Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, il presente codice esprime gli impegni e le responsabilità etiche cui sono tenuti ad uniformarsi, nella conduzione delle attività del Consorzio, tutti i collaboratori, siano essi amministratori, dirigenti, quadri dipendenti, o terzi interessati.

MISSIONE

Valore della reputazione e dei doveri fiduciari

La buona reputazione è una risorsa immateriale essenziale per il Consorzio.

All'esterno essa favorisce l'approvazione sociale, l'attrazione delle migliori risorse umane, la soddisfazione della Regione e degli altri Enti per cui opera, la serenità dei fornitori e l'affidabilità verso i terzi in genere.

All'interno, essa consente di prendere ed attuare le decisioni senza frizioni e di organizzare con completezza il lavoro.

Valore della reciprocità

Questo codice è pertanto improntato a un ideale di cooperazione orientato alla tutela del reciproco rispetto e vantaggio delle parti coinvolte ed a prevenire la commissione di reati delle specie contemplate dal citato Decreto Legislativo 231/2001.

Si richiede perciò ai propri stakeholder di agire secondo principi e regole ispirate ad un analogo ideale di condotta etica e nel pieno rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti.

PRINCIPI GENERALI

L'attività, orientata a creare e gestire strumenti e condizioni che comportino il miglioramento del rapporto tra Istituzioni pubbliche e Società civile, è ispirata ai seguenti principi.

Imparzialità

Nelle decisioni che influiscono sulle relazioni con i propri stakeholder (gestione del cliente/utente, organizzazione del lavoro, selezione e gestione dei fornitori), si evita qualsiasi forma di discriminazione che sia basata su età, sesso, stato di salute, razza, nazionalità, opinioni politiche e credenze religiose dei propri interlocutori.

Trasparenza e completezza dell'informazione

I collaboratori sono tenuti a dare informazioni complete, trasparenti, comprensibili ed accurate, atte a consentire all'insieme degli stakeholder di addivenire, nello sviluppo dei rapporti con la stessa, a decisioni autonome e consapevoli.

In particolare, nella formulazione di qualunque forma di accordo, si avrà cura di specificare in modo chiaro e comprensibile, i comportamenti da tenere nello svolgimento del rapporto instaurato.

Onestà

Nello svolgimento delle attività e nelle relazioni di qualunque tipo e natura, i collaboratori sono tenuti a rispettare con diligenza le leggi vigenti, il codice etico e i regolamenti interni.

In nessun caso il perseguimento dell'interesse dell'ente può giustificare un operato non conforme ad una linea di condotta onesta.

Correttezza in caso di conflitto di interesse

Nella conduzione di qualsiasi attività devono essere evitate situazioni nelle quali i soggetti coinvolti siano, o possano anche solo apparire, in conflitto di interesse.

Riservatezza

Il Consorzio assicura la riservatezza delle informazioni in proprio possesso e si astiene dal ricercare dati riservati, salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione e conformità alle norme giuridiche vigenti. I collaboratori del Consorzio sono tenuti a non utilizzare informazioni riservate per scopi non connessi con l'esercizio della propria attività.

Valore delle risorse umane

I collaboratori del Consorzio costituiscono un indispensabile fattore di conseguimento degli obiettivi strategici.

Per questo motivo il Consorzio tutela e promuove il valore delle risorse umane allo scopo di massimizzarne il grado di soddisfazione ed accrescerne il patrimonio di competenze possedute. Pertanto, nella gestione dei rapporti che implicano l'instaurarsi di relazioni gerarchiche, il Consorzio richiede che l'autorità sia esercitata con equità e correttezza, vietando ogni comportamento che possa essere ritenuto lesivo della dignità ed autonomia del collaboratore.

Qualità dei servizi

Il Consorzio orienta la propria attività alla soddisfazione e alla tutela del proprio cliente/utente oltretutto all'apprezzamento della collettività in cui opera.

Per questo motivo il Consorzio sviluppa le proprie attività secondo elevati standard di qualità.

Concorrenza sleale

Il Consorzio intende tutelare il valore della concorrenza leale astenendosi da comportamenti collusivi e predatori.

Responsabilità verso la collettività

Il Consorzio è consapevole dell'influenza che le proprie attività possono avere sulle condizioni, sullo sviluppo economico e sociale e sul benessere generale della collettività, nonché dell'importanza dell'accettazione sociale delle comunità in cui opera.

4 - CRITERI DI CONDOTTA

Trattamento delle informazioni

Le informazioni degli stakeholder sono trattate nel pieno rispetto della riservatezza e della privacy degli interessati.

Omaggi e regali

Non è ammessa alcuna forma di omaggio, regalia, promessa di benefici futuri eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia, e comunque rivolta ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione dell'attività del Consorzio.

Tale condotta è particolarmente raccomandata nello svolgimento di rapporti con funzionari pubblici italiani ed esteri, loro parenti e affini.

Le uniche forme di cortesia ammesse devono rientrare nel concetto di modico valore, ed essere finalizzate a promuovere l'immagine o iniziative da questa promosse.

Le stesse regole risultano applicabili a omaggi e regalie ricevute da dipendenti o amministratori.

Comunicazione all'esterno

La comunicazione verso i propri stakeholder è improntata al rispetto del diritto all'informazione; in nessun caso è permesso divulgare notizie o commenti falsi o tendenziosi.

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

Il Presidente del Cda è l'unico soggetto che intrattiene i rapporti con gli organi di informazione.

Gestione del personale dipendente

La gestione del personale avviene con le modalità di seguito descritte.

Selezione del personale

La valutazione delle candidature è effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati alle esigenze del Consorzio, nel rispetto delle pari opportunità per tutti i soggetti interessati.

Le informazioni richieste ai candidati sono strettamente collegate alla verifica del profilo professionale e psicoattitudinale del singolo, nel pieno rispetto della sfera privata e delle opinioni dello stesso.

Nelle fasi di selezione ed assunzione, i settori preposti, nei limiti delle informazioni disponibili, adotta opportune misure per evitare qualunque forma di favoritismo, nepotismo, o clientelismo.

Costituzione del rapporto di lavoro

Il personale è assunto con regolare contratto di lavoro; non è tollerata alcuna forma di lavoro irregolare o di "lavoro nero".

Alla costituzione del rapporto di lavoro ogni collaboratore riceve accurate informazioni relative a:

- caratteristiche della funzione e delle mansioni da svolgere;
- elementi normativi e retributivi, come regolati dal contratto collettivo nazionale di lavoro;
- norme e procedure da adottare al fine di evitare comportamenti contrari a norme di legge.

Tali informazioni sono presentate al collaboratore in modo che l'accettazione dell'incarico sia basata su un'effettiva comprensione.

Gestione del collaboratore

Ogni responsabile è tenuto a valorizzare il tempo di lavoro dei collaboratori richiedendo prestazioni coerenti con l'esercizio delle loro mansioni e con i piani di organizzazione del lavoro.

Costituisce abuso della posizione di autorità richiedere, come atto dovuto al superiore gerarchico, prestazioni, favori personali o qualunque comportamento che configuri una violazione del presente codice etico.

È assicurato il coinvolgimento dei collaboratori nello svolgimento del lavoro, anche prevedendo momenti di partecipazione a discussioni e decisioni funzionali alla realizzazione degli obiettivi del Consorzio.

Il collaboratore deve partecipare a tali momenti con spirito di collaborazione e indipendenza di giudizio.

Valorizzazione e formazione delle risorse umane

Ogni Responsabile di settore utilizza e valorizza pienamente tutte le professionalità presenti nella struttura mediante l'attivazione delle leve disponibili per favorire lo sviluppo e la crescita dei propri collaboratori. In quest'ambito riveste particolare importanza la comunicazione da parte dei responsabili dei punti di forza e di debolezza del collaboratore, in modo che quest'ultimo possa tendere al miglioramento delle proprie competenze anche attraverso una formazione mirata.

Il Consorzio mette a disposizione di tutti i collaboratori strumenti informativi e formativi con l'obiettivo di valorizzare le specifiche competenze ed implementare il valore professionale del personale.

È prevista una formazione istituzionale erogata in determinati momenti della vita del collaboratore (per esempio, per i neoassunti formazione ai fini del D.Lgs. 231/2001, introduzione al Consorzio e alla sua attività) e una formazione ricorrente rivolta al personale operativo.

Valutazione del personale

Il Consorzio evita qualsiasi forma di discriminazione nei confronti dei propri collaboratori. Nell'ambito dei processi di gestione ed organizzazione del personale le decisioni sono basate sulla corrispondenza tra profili attesi e profili posseduti dai collaboratori.

La valutazione dei collaboratori è determinata col coinvolgimento dei responsabili di riferimento e, per quanto possibile, di tutti i soggetti che sono entrati in relazione con il valutato.

Anche in sede di valutazione la funzione personale, nei limiti delle informazioni disponibili, adotta opportune misure per evitare favoritismi, nepotismi, o forme di clientelismo.

Diritti del lavoratore

I diritti dei lavoratori sono sempre tutelati.

Sicurezza e salute sul lavoro

Il Consorzio si impegna a diffondere e consolidare una cultura della sicurezza e salute sviluppando la consapevolezza dei rischi, promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i collaboratori. A tal fine realizza interventi di natura tecnica e organizzativa, attraverso l'introduzione di:

- un sistema integrato di gestione dei rischi, della sicurezza, delle risorse da proteggere;
- controllo ed aggiornamento delle metodologie di lavoro;
- interventi formativi e di comunicazione.

Tutela della privacy

La privacy del collaboratore è tutelata adottando standard che specificano la tipologia delle informazioni da richiedere al collaboratore e le relative modalità di trattamento e conservazione.

È esclusa qualsiasi indagine sulle idee, preferenze, gusti personali e, in generale, vita privata dei collaboratori.

Tali standard prevedono inoltre il divieto, fatte salve le ipotesi previste dalla legge, di comunicare o diffondere i dati personali senza previo consenso dell'interessato.

Tutela della persona

Il Consorzio si impegna a tutelare l'integrità morale dei collaboratori garantendo il diritto a condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona. Per questo motivo salvaguarda i lavoratori da atti di violenza psicologica, e contrasta qualsiasi atteggiamento o comportamento discriminatorio o lesivo della persona, delle sue convinzioni e delle sue preferenze.

Il collaboratore che ritenga di essere stato oggetto di molestie o di essere stato discriminato per motivi legati all'età, al sesso, alla razza, allo stato di salute, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose etc., può segnalare l'accaduto ai Responsabili dei Settori e/o delle Aree di competenza del Consorzio i quali che valuteranno l'effettiva violazione del codice etico.

Doveri del lavoratore

Di seguito sono riportati i doveri del lavoratore.

Criteri di condotta

Il collaboratore deve agire lealmente, nell'osservanza degli obblighi sottoscritti nel contratto di lavoro e di quanto previsto dal codice etico, assicurando elevati standard alle prestazioni rese. Dovrà assolutamente evitare comportamenti tali da danneggiare i beni del Consorzio, la sua gestione, il rapporto con gli stakeholder e l'immagine del Consorzio stesso.

Utilizzo dei beni del Consorzio

Ogni collaboratore è tenuto a operare con diligenza per tutelare i beni del Consorzio, attraverso comportamenti responsabili e in linea con gli obiettivi e le procedure operative predisposte per regolamentarne l'utilizzo, documentando con precisione il loro impiego.

Il Consorzio si riserva il diritto di impedire utilizzi distorti dei propri beni e infrastrutture attraverso l'impiego di opportuni sistemi di controllo.

Conflitto di interessi

Tutti i collaboratori del Consorzio sono tenuti a evitare situazioni da cui possano scaturire conflitti di interessi e ad astenersi dall'avvantaggiarsi personalmente di opportunità di affari di cui sono venuti a conoscenza nel corso dello svolgimento delle proprie funzioni. Nel caso in cui si manifesti anche solo l'apparenza di un conflitto di interessi il collaboratore è tenuto a darne comunicazione al

proprio responsabile, il quale, secondo le modalità previste, il quale ne valuterà caso per caso l'effettiva presenza.

Gestione delle informazioni

Il collaboratore deve conoscere e attuare quanto previsto dalle politiche del Consorzio in tema di sicurezza delle informazioni per garantirne l'integrità, la riservatezza e la disponibilità. È tenuto a elaborare i propri documenti utilizzando un linguaggio chiaro, oggettivo ed esaustivo, consentendo le eventuali verifiche da parte di colleghi, responsabili o soggetti esterni autorizzati a farne richiesta.

4.1 - CRITERI DI CONDOTTA NELLE RELAZIONI CON I CLIENTI/UTENTI/CONSORZIATI

Imparzialità

I servizi e le prestazioni sono resi dal Consorzio a tutti i consorziati.

Il Consorzio si impegna a non discriminare, nello svolgimento della propria attività, i propri utenti.

I contratti e le comunicazioni devono essere:

- chiari e semplici, formulati con un linguaggio il più possibile vicino a quello normalmente adoperato dagli interlocutori;
- conformi alle normative vigenti, senza ricorrere a pratiche elusive o comunque scorrette;
- completi, così da non trascurare alcun elemento rilevante ai fini della decisione dell'utente.

Scopi e destinatari delle comunicazioni determinano, di volta in volta, la scelta dei canali di contatto più idonei alla trasmissione dei contenuti impegnandosi a non utilizzare strumenti pubblicitari ingannevoli o non veritieri.

Comportamento dei collaboratori con i clienti/utenti/consorziati

Lo stile di comportamento del Consorzio è improntato alla disponibilità, al rispetto delle leggi e dei regolamenti e alla cortesia, nell'ottica di un rapporto collaborativo e di elevata professionalità.

I collaboratori del Consorzio, siano essi dirigenti, quadri, dipendenti, fornitori, partner o consulenti, nell'ambito della produzione e della gestione dei servizi resi alla Pubblica Amministrazione, devono adottare anche comportamenti atti ad evitare il configurarsi di reati contemplati dal D. Lgs. 231/2001.

4.2 - CRITERI DI CONDOTTA CON I FORNITORI

Scelta del fornitore

I processi di acquisto sono improntati alla ricerca di elevati ed efficienti standard di servizio, alla concessione delle pari opportunità per ogni fornitore, alla lealtà e all'imparzialità.

Pertanto ai collaboratori addetti a tali processi è richiesto di non precludere ad alcuno - in possesso dei requisiti richiesti - la possibilità di competere alla stipula di contratti, e di adottare - nella scelta della rosa dei candidati - criteri oggettivi e documentabili.

Per il Consorzio sono requisiti di riferimento la disponibilità opportunamente documentata di mezzi, di strutture organizzative, di capacità e risorse progettuali, di know-how, etc.

Integrità e indipendenza nei rapporti

La stipula di qualunque contratto, accordo o partnership deve sempre basarsi su criteri di estrema chiarezza, evitando di ingenerare forme di dipendenza reciproca.

Pertanto:

- qualsiasi contratto di importo significativo deve essere costantemente monitorato;
- non è ritenuto corretto indurre un fornitore a stipulare un contratto a lui sfavorevole lasciandogli intendere un successivo contratto più vantaggioso.

Per garantire la massima trasparenza ed efficienza del processo di acquisto, il Consorzio prevede:

- la separazione dei ruoli tra l'unità richiedente la fornitura e l'unità stipulante il contratto;
- un'adeguata ricostruibilità delle scelte adottate;
- la conservazione delle informazioni nonché di tutti i documenti rilevanti nella gestione del rapporto.

Comportamenti etici nelle forniture

Le violazioni dei principi generali del codice etico comportano meccanismi sanzionatori, tesi anche a evitare reati contro la pubblica amministrazione.

A tal fine, nel corpo dei singoli contratti, sono previste apposite clausole mirate allo scopo.

4.3 - CRITERI CONDOTTA CON COLLETTIVITÀ E ISTITUZIONI

Politica sociale

Il Consorzio persegue obiettivi coerenti con quelli di sviluppo della collettività e del contesto ambientale in cui opera.

Tale condizione trova fondamento nella consapevolezza che la soddisfazione della collettività rappresenta uno delle finalità del Consorzio.

Rapporti con partiti, organizzazioni sindacali e associazioni

Il Consorzio non finanzia partiti sia in Italia sia all'estero, loro rappresentanti o candidati, né effettua sponsorizzazioni di congressi o feste che abbiano un fine esclusivo di propaganda politica. Si astiene da qualsiasi pressione diretta o indiretta a esponenti politici (es. accettazione di segnalazioni ai fini delle assunzioni, contratti di consulenza).

Rapporti istituzionali

Ogni rapporto con le istituzioni pubbliche locali, nazionali ed internazionali riconducibile alla normale attività amministrativa è orientata a criteri di trasparenza e correttezza, evitando atteggiamenti di natura collusiva.

Al fine di garantire la massima chiarezza nei rapporti, i contatti con gli interlocutori istituzionali avvengono esclusivamente tramite referenti che abbiano ricevuto mandato dal Cda del Consorzio.

5 - ATTUAZIONE E CONTROLLO DEL CODICE ETICO

Comunicazione e formazione

Il Codice Etico è portato a conoscenza degli stakeholder interni ed esterni mediante apposite attività di comunicazione.

Allo scopo di assicurare la corretta comprensione del codice etico a tutti i collaboratori, il Consorzio predispone e realizza un piano di formazione volto a favorire la conoscenza dei principi e delle norme etiche.

Le iniziative di formazione sono differenziate secondo il ruolo e la responsabilità dei collaboratori; inoltre per i neoassunti è previsto un apposito programma formativo iniziale.

Organismo di Vigilanza

Al responsabile del controllo interno e/o OdV del Consorzio sono attribuiti i seguenti compiti:

- verificare l'applicazione ed il rispetto del codice etico attraverso un'attività di monitoraggio consistente nell'accertare e promuovere il miglioramento continuo dell'etica nell'ambito del Consorzio cui appartiene;
- monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del codice etico, garantendo lo sviluppo delle attività di comunicazione e formazione etica, analizzando ed integrando le proposte di revisione delle politiche e delle procedure interne con significativi impatti sull'etica del Consorzio;
- ricevere e analizzare le segnalazioni in tema di violazione del codice etico;
- segnalare al Consiglio di Amministrazione le violazioni in tema di codice etico, proponendo altresì eventuali modifiche ed integrazioni da apportare allo stesso.

Segnalazioni stakeholder

Tutti gli stakeholder possono segnalare, per iscritto e in forma non anonima, ogni violazione o sospetto di violazione del Codice Etico all'OdV che provvede ad un'analisi della segnalazione, ascoltando eventualmente l'autore ed il responsabile della presunta violazione.

È dovere dell'OdV di agire in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi tipo di ritorsione, intesa come atto che possa dar adito anche al solo sospetto di essere una forma di discriminazione o penalizzazione (per esempio, per i fornitori: interruzione dei rapporti di affari; per i dipendenti: mancata promozione etc.). È inoltre assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge.

Violazioni e revisioni

L'OdV riporta le violazioni del codice etico, emerse in conseguenza delle segnalazioni degli stakeholder o dell'attività autonomamente svolta, assieme ai suggerimenti ritenuti necessari al Consiglio di amministrazione in relazione all'entità della violazione.

A tali soggetti spetta il compito di:

- prendere decisioni in materia di violazioni del codice etico;
- esprimere pareri in merito alla revisione delle più rilevanti politiche e procedure, allo scopo di garantirne la coerenza con il codice etico;
- provvedere alla revisione periodica del codice etico.