



**a socio unico**

Via Marconi 1 - Castello del Monteruzzo

21043 Castiglione Olona (VA)

C.F./P.I. 02481220123 - REA n.261120

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE  
E CONTROLLO EX D. LGS. 231/2001  
E PIANO DI PREVENZIONE DELLA  
CORRUZIONE EX L. 190/2012**

**CODICE ETICO  
E ANTICORRUZIONE EX L. 190/2012**

# INDICE

1.	Premessa	3
1.1.	Principi generali	3
1.2.	Valori di base	5
1.3.	Garanti dell'attuazione del Codice Etico ed Anticorruzione	8
2.	Destinatari e relativi obblighi	8
3.	Impegni di COS	10
4.	Regalie ed omaggi	12
5.	Tangenti	12
6.	Facilitazioni	13
7.	Rapporti con i terzi	13
7.1.	Rapporti con P.A. ed Istituzioni	15
7.2.	Rapporti con i cittadini ed utenti	16
7.3.	Rapporti con fornitori di prodotti e servizi	17
7.4.	Rapporti con partiti, movimenti, organizzazioni politiche e sindacali	18
7.5.	Rapporti con gli organi d'informazione	19
7.6.	Trattamento delle informazioni e riservatezza	19
7.7.	Comunicazione dei dati ed informazioni societarie	20
7.8.	Contributi e sponsorizzazioni	20
8.	Rapporti interni	21
8.1.	Tutela della persona	22
8.2.	Tutela della salute e sicurezza sul lavoro	23
8.3.	Tutela ambientale	23
9.	Ulteriori obblighi e doveri dei destinatari del Codice Etico	24
9.1.	Conflitti d'interesse	24
9.2.	Utilizzo di beni aziendali	25
9.3.	Abuso di alcool e sostanze stupefacenti	26
9.4.	Immigrazione clandestina	26
9.5.	Falsificazioni	26
9.6.	Gestione di denaro, beni o altre utilità di provenienza illecita	26
9.7.	Reati associativi	27
9.8.	Armi	27
9.9.	Detenzione di materiale pornografico	27
9.10.	Delitti contro l'industria ed il commercio	27
9.11.	Delitti in materia di violazione dei diritti d'autore	28
9.12.	Rapporti con l'Autorità Giudiziaria	28
9.13.	Abusi di mercato	28
10.	Sanzioni e sistema disciplinare	29
10.1.	Segnalazioni di eventuali violazioni	29
11.	Disposizioni finali	30

## **1. PREMESSA**

Con il D.Lgs. 231/01 è stato introdotto nel nostro ordinamento giuridico il principio della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche che si aggiunge a quella penale della persona fisica che ha commesso il reato. La previsione della responsabilità amministrativa a carico degli enti di cui al Decreto 231/01 coinvolge, nella repressione degli illeciti penali ivi previsti, gli Enti che abbiano tratto interesse o vantaggio dalla commissione del reato. Si è realizzata, quindi, una vera e propria rivoluzione culturale, dal momento che anche alla Società –persona giuridica- è stata riconosciuta un’ autonomia soggettiva che si identifica in una diretta sfera volitiva, al fine di portare tutte le imprese e gli operatori di queste ad un comportamento rispettoso dei principi e delle norme dell’ordinamento giuridico.

Per evitare la responsabilità di COS per eventuali reati che venissero commessi dai propri dipendenti, amministratori, clienti, fornitori, la Società ha deciso di adottare un “Modello di organizzazione, gestione e controllo” che sia idoneo a prevenire i reati individuati nel D.Lgs 231/01 e successive integrazioni.

Il “Modello” è costituito da un insieme di procedure di controllo e di regole, alle quali dovranno attenersi le funzioni aziendali nello svolgimento delle proprie attività. Elemento essenziale del “Modello” è il presente “**Codice etico**” che comprende anche le disposizioni relative alla normativa anticorruzione (L. 190/12), secondo quanto previsto nelle Linee Guida dell’Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), pubblicate a seguito dell’entrata in vigore del D.L. 24 giugno 2014, n. 90.

### **1.1. Principi generali**

Alla luce di dette premesse, il Codice Etico vuole essere la rappresentazione del credo con cui opera il personale di COS attraverso valori, diritti e doveri di chiunque si trovi a collaborare, formalmente o informalmente, senza escludere le persone che usufruiscono dei servizi resi. Infatti, attraverso il codice etico si vuole definire, promuovere o vietare determinati comportamenti e atteggiamenti che vanno oltre a quanto già previsto a livello legislativo. A tal fine COS promuove il Codice Etico, affinché siano definite e comprese le linee guida del comportamento da adottare da parte dei propri amministratori, dei responsabili, dei coordinatori, dei dipendenti e di tutti i suoi collaboratori indipendentemente dalla forma contrattuale. Il presente Codice Etico si estende anche ai fornitori e ogni altro soggetto, privato o pubblico, che direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, opera nell’interesse e per perseguire gli obiettivi di COS ed è volto a regolare e controllare preventivamente i comportamenti che i Destinatari del Codice sono tenuti a rispettare,

affinchè:

- l'attività della Società risulti ispirata al rispetto della Legge ed ai principi etici comunemente accettati;
- sia assicurata la diffusione della cultura della legalità anche attraverso la promozione di attività di formazione ed informazione;
- quali componenti attive e responsabili del Comune in cui opera COS, i destinatari svolgano la propria attività con trasparenza, lealtà, correttezza, integrità e rigore professionale;
- siano responsabilmente impegnate le risorse a disposizione, tenendo presente in modo particolare che trattasi di risorse pubbliche e, quindi, di ogni cittadino castiglione, avendo quale traguardo uno sviluppo sostenibile, nel rispetto dell'ambiente e dei diritti delle generazioni future;
- sia evitata e prevenuta la commissione di atti illeciti e di reati, con particolare riferimento a quelli previsti dal D.Lgs. 231/01 e successive integrazioni.

A tal fine tutte le attività debbono essere svolte da ciascun destinatario con impegno e rigore professionale, fornendo apporti adeguati alle responsabilità assegnate.

In particolare, ai sensi della L. 190/12, in considerazione del fatto che COS persegue la lotta alla corruzione, contrastando ogni forma in cui la stessa si possa manifestare, incluse – a mero titolo esemplificativo- l'estorsione e le tangenti, ciascun destinatario del presente Codice è tenuto al rispetto dei dettami in esso contenuti.

Ciascun destinatario deve inoltre astenersi dall'assumere decisioni o svolgere attività in conflitto con gli interessi di COS o incompatibili con i doveri d'ufficio.

Devono essere immediatamente comunicate ai propri responsabili, all'Amministratore Unico ed all'Organismo di Vigilanza istituito ai sensi del D. Lgs 231/01, le situazioni di possibile conflitto d'interessi, così come ogni eventuale violazione al presente Codice etico.

Considerato che la *mission* di COS è quella di garantire al Comune di Castiglione Olona ed ai suoi Cittadini la fornitura dei servizi affidatigli (acquedotto, servizi cimiteriali, farmacia comunale e gestione del Centro Congressi del Castello del Moteruzzo) in termini di qualità, efficienza, chiarezza e risultati economici di gestione, avendo come priorità la soddisfazione del cliente-utente, a cui deve garantire cortesia, imparzialità di trattamento, partecipazione, comprensibilità ed efficacia del servizio, con l'adozione del Modello 231 e del presente Codice Etico, COS ha voluto fornire a tutti coloro che operano all'interno della propria struttura, o che a vario titolo entrano in contatto con essa, uno strumento volto a garantire che, nell'esercizio di

ogni attività o servizio, vengano tenuti comportamenti corretti ed in linea con i principi professionali di correttezza, legalità e lealtà recepiti nel Modello stesso.

L'esigenza di esplicitare con chiarezza i propri diritti e doveri, derivante dalla rilevanza sociale delle attività svolte, crea l'esigenza di soddisfare legittimi bisogni ed attese del Socio Unico, degli utenti dei servizi resi ed, in ogni caso, di tutti coloro che, a qualsiasi titolo, intrattengono rapporti con COS. Per tali ragioni il Codice Etico:

- costituisce uno strumento importante per l'attuazione di politiche di Responsabilità Sociale e fissa le regole di comportamento cui debbono attenersi i destinatari nel rispetto dei valori e dei Principi Etici enunciati dalle Leggi e dai Regolamenti della Repubblica Italiana.
  - entra a pieno titolo nell'ordinamento dell'ente e rappresenta il complesso dei diritti e dei doveri morali e la conseguente responsabilità etico-sociale di ogni partecipante alla organizzazione.
  - ha l'ulteriore obiettivo di attestare la prevenzione rispetto ai comportamenti irresponsabili e/o illeciti da parte di chi opera in nome e per conto della Società perché definisce l'ambito delle responsabilità etiche e sociali di tutti gli operatori.
  - non sostituisce e non si sovrappone alle norme legislative e regolamentari esterne ed interne, ma nell'azione di integrazione e di rafforzamento dei principi contenuti in tali fonti, introduce modelli organizzativi e comportamentali volti ad impedire ed ostacolare condotte "criminosi" o che portino indebiti vantaggi.
  - è strumento per migliorare la qualità di servizi in quanto incentiva condotte coerenti con i principi e le regole in esso contenute, nonché strumento di comunicazione verso tutti i componenti l'organizzazione, permettendo nel contempo agli stakeholder esterni di conoscere i principi informatori dell'ente, e la possibilità quindi di richiederne una più puntuale attuazione.
- Parimenti, con l'adozione del presente Modello e del relativo Codice Etico, COS ha inteso attuare i principi di prevenzione e di contrasto della corruzione nonché della prevenzione di conflitti d'interesse stabiliti nell'art. 1, commi 49 e 50 della L.190/2012 e D.Lgs. n. 39 del 2013.

## **1.2.: Valori di base**

Per ottemperare ai principi ed obiettivi sopra indicati, il Codice Etico di COS si fonda sui seguenti valori:

- Rispetto delle norme: COS persegue i propri obiettivi e svolge la *mission* affidata nel rispetto della Costituzione italiana e delle norme vigenti, con particolare riferimento alle norme volte a contrastare la corruzione e prevenire i conflitti d'interesse stabiliti nell'art. 1, commi 49 e 50 della L.190/2012 e D.Lgs. n. 39 del 2013, il tutto nell'ottica della trasparenza, correttezza e

lealtà. A tal proposito, si ribadisce che COS rifiuta e condanna la corruzione in tutte le sue forme dirette ed indirette, promuovendo –anche a mezzo del presente Codice Etico- comportamenti leali, trasparenti, imparziali e collaborativi, agevolando ogni forma di controllo atta a prevenire eventuali eventi o comportamenti corruttivi.

- Onestà: tutti i soggetti impegnati nell'erogazione dei servizi si impegnano a porre in essere comportamenti che favoriscano la soddisfazione degli utenti e lo sviluppo dell'organizzazione evitando azioni, seppur formalmente legittime, che possano porsi in contrasto con i principi stabiliti dal Codice Etico ed evitando in ogni modo situazioni che possano generare conflitto di interessi ed evitando di sottomettere le proprie attività a logiche diverse da quelle definite dall'Ente.

- Imparzialità: COS rifiuta ed esclude ogni discriminazione basata, sul sesso, sullo stato di salute, sulla nazionalità, sulla razza, sulle credenze religiose, su opinioni politiche e stili di vita diversi e si impegna affinché tale principio venga rispettato da tutti i suoi dipendenti e collaboratori, a qualsiasi livello nelle relazioni con gli Utenti, purché non in contrasto con le regole di convivenza o di ordine pubblico. A tal fine Cos rifugge e stigmatizza il ricorso a comportamenti illegittimi o comunque scorretti verso i cittadini, le pubbliche autorità, i clienti, i lavoratori, i fornitori al solo fine di attuare personali obiettivi economici e/o ottenere regalie e/o favori di qualunque genere. Per tale motivo, l'Amministratore Unico, i dirigenti, i dipendenti ed i collaboratori operano assicurando una piena trasparenza nella loro azione.

- Onorabilità: COS, nell'ambito delle proprie attività e servizi resi, a prescindere dai propri obiettivi e alla propria *mission* rifiuta categoricamente di instaurare una qualsiasi forma di collaborazione con enti, società, persone che non garantiscono la propria integrità morale, ribadendo l'illegalità e la contrarietà ad ogni forma di pagamento o accettazione, sia diretta che indiretta, di tangenti o altri pagamenti impropri allo scopo di ottenere un ingiusto vantaggio.

- Riservatezza: COS assicura che le informazioni in proprio possesso sono trattate con riservatezza e per motivi strettamente legati all'erogazione dei servizi.

- Rispetto dell'ambiente: la Società riconosce l'ambiente come elemento costituente fondamentale per il perseguimento della condizione di benessere dei cittadini castiglionesi e degli utenti dei servizi in generale e, a tal fine, si adopera per evitare, in qualsiasi modo, deturpazione od inquinamento.

- Rispetto della persona: la tutela della persona e della sua dignità è uno dei principi sul quale si basa tutta l'organizzazione di COS: rispettare la persona significa assicurare modalità e livelli di

erogazione dei servizi che rispettino principi e canoni propri delle *best practices*. Per tale motivo, i comportamenti del personale che opera per conto di Cos devono essere volti alla tutela dell'integrità morale garantendo il diritto a condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona.

Non sono tollerate nessuna forma di violenza o costrizione psicologica, nessun comportamento o atteggiamento discriminatorio o lesivo della persona, delle sue idee e delle sue preferenze.

Si ritengono spregiative e lesive della dignità della persona ogni forma di molestia sessuale esplicita o implicita e devono essere evitati comportamenti o discorsi che turbano la sensibilità della persona.

Chiunque ritiene di essere stato leso nei principi e negli aspetti di cui sopra deve segnalare l'accaduto all'ODV, anche in forma anonima, con ogni mezzo ritenuto più opportuno. Per agevolare le comunicazioni all'ODV, COS ha istituito un apposito e riservato indirizzo mail ([odv@castiglioneolonaservizi.it](mailto:odv@castiglioneolonaservizi.it)) accessibile solo dal Presidente dell'ODV. A seguito della segnalazione, l'ODV valuterà l'effettiva violazione del Codice Etico ed ogni eventuale altra violazione.

- Coinvolgimento: il Codice Etico, e le relative modalità relazionali ed operative in esso iscritte assumono l'importante funzione di favorire il coinvolgimento costruttivo degli utenti e degli operatori.
- Lavoro di squadra: essere e sentirsi parte di un gruppo è un diritto e un dovere per ogni operatore. I risultati perseguibili in gruppo si rivelano generalmente migliori rispetto a quelli conseguiti individualmente. Tutti devono poter partecipare con professionalità alle attività ed ai processi organizzativo-produttivi.
- Efficienza: i risultati devono essere perseguiti mediante l'utilizzo ottimale di risorse.
- Trasparenza: COS si impegna a mantenere la trasparenza e la certezza nell'individuazione di ruoli e destinatari, in modo che non si produca un effetto di deresponsabilizzazione e sia garantita l'individuazione, per ciascun processo, del soggetto responsabile. Il sistema aziendale, inoltre, garantisce la tracciabilità di ogni operazione economica e finanziaria.
- Correttezza in caso di potenziali conflitti di interesse In qualsiasi attività svolta direttamente dal personale di Cos o da terzi per conto della società devono evitarsi situazioni ove i soggetti coinvolti siano -o possano anche solo apparire- in conflitto di interesse, siano tali interessi di tipo personale o siano essi a vantaggio della società stessa; inoltre si devono evitare situazioni che possono creare conflitti di interesse sia reale, sia potenziale, tra attività personali e aziendali.

Elementi quali trasparenza, fiducia e integrità sono valori che devono essere rispettati in ogni caso.

COS assicura che ogni decisione di *business* è presa nell'interesse della società e della *mission* che la stessa è chiamata ad adempiere, evitando qualsiasi situazione di conflitto di interessi tra attività economiche personali o familiari e ruoli e cariche ricoperte in COS che possa intaccare la loro indipendenza di giudizio e di scelta.

Nessun Amministratore, dipendente a qualsiasi livello o forma contrattuale, cliente e/o fornitore di COS può procurarsi vantaggi personali in relazione all'attività esplicata per conto della società stessa.

### **1.3. Garanti d'attuazione del Codice Etico**

Della completa osservanza ed interpretazione del Codice Etico è competente l'Organismo di Vigilanza. Il personale potrà segnalare ai propri responsabili diretti o all'Organismo di Vigilanza (anche in forma anonima ed anche a mezzo della mail dedicata: **odv@castiglioneolonaservizi.it**) eventuali richieste di chiarimento o possibili inosservanze al Codice. A tutte le richieste verrà data una tempestiva risposta senza che vi sia, per chi ha effettuato la segnalazione, alcun rischio di subire qualsiasi forma, anche indiretta, di ritorsione. Relativamente al Codice Etico, l'Organismo di Vigilanza si riunirà ogniqualvolta ritenuto necessario e assicurerà:

- la diffusione del Codice Etico e di Condotta presso il personale e in generale presso tutti i terzi che entrano in rapporto con l'organizzazione nell'ambito dello sviluppo delle attività dell'ente;
- il supporto nell'interpretazione e attuazione del Codice Etico e di Condotta, nonché il suo aggiornamento;
- la valutazione degli eventuali casi di violazione delle norme, provvedendo nell'ipotesi d'infrazione, all'adozione delle misure opportune, in collaborazione con le funzioni aziendali competenti, nel rispetto delle leggi, dei regolamenti e dei contratti di lavoro;
- che nessuno possa subire pressioni o ingerenze per aver segnalato comportamenti non conformi al Codice Etico e di Condotta.

## **2. DESTINATARI E RISPETTIVI OBBLIGHI**

Alla conoscenza ed al rispetto del presente Codice sono tenuti, senza alcuna eccezione e nei limiti delle rispettive competenze, gli amministratori, i dirigenti, i dipendenti, e tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, instaurano a qualsiasi titolo, rapporti e relazioni di collaborazione o operano nell'interesse di COS (c.d."destinatari").

L'Amministratore Unico ed i componenti degli organi di controllo, nell'esercizio delle loro funzioni, si ispirano ai principi del Codice.



I dirigenti devono dare concretezza ai valori ed ai principi del Codice, facendosi carico delle responsabilità verso l'interno e verso l'esterno e rafforzando la fiducia, la coesione e lo spirito di gruppo.

Tutti i dipendenti di COS e gli altri soggetti che operano per il conseguimento degli obiettivi, oltre a rispettare le leggi e le normative vigenti, adegueranno le proprie azioni ed i propri comportamenti ai principi, agli obiettivi ed agli impegni previsti dal Codice. L'osservanza delle disposizioni del Codice è parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei Dipendenti ai sensi e per gli effetti delle disposizioni di cui all'art. 2104 e seguenti codice civile. La violazione delle norme del presente Codice può portare ad azioni disciplinari e di risarcimento del danno, fermo restando, per i lavoratori dipendenti, il rispetto delle procedure di cui all'art. 7 della legge n. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori), dei contratti collettivi di lavoro e degli eventuali regolamenti aziendali adottati da COS.

Tutti i Destinatari sono tenuti ad osservare e, per quanto di propria competenza, a far osservare quando indicato nel Codice ed i principi ivi contenuti.

COS richiede a tutti i Destinatari di NON adottare in nessun caso comportamenti che risultino contrastanti con quanto disposto nel presente Codice, giustificando tali comportamenti con il perseguimento di un interesse di Cos. Per tale motivo nessuno dei destinatari il presente Codice è autorizzato ad alcun titolo a chiedere a nessuno dei destinatari comportamenti che non siano coerenti con quanto indicato nel presente Codice etico.

Ai Destinatari è richiesta la conoscenza delle disposizioni contenute nel Codice o dallo stesso richiamate, nonché delle leggi applicabili, pertanto, ove sussistano dubbi su quanto indicato nel presente Codice, i Destinatari devono rivolgersi ai propri superiori nonché all'Organo di Vigilanza (di seguito "OdV") per i necessari chiarimenti relativamente alle modalità applicative del Codice e/o delle leggi applicabili o per comunicazioni relative a situazioni di violazione, o possibile violazione di quanto indicato nel presente Codice.

Al fine di diffondere una cultura del comportamento Etico conforme a quanto indicato dal presente Codice si richiede a tutto il personale e, in particolare, ai destinatari aventi il governo della Società nonché ai Responsabili dei processi interni, quanto segue:

- essere di esempio, con il proprio comportamento, per tutto il personale interno e per tutti i destinatari il Codice;
- verificare che vi sia l'osservanza del Codice da parte del personale di cui si ha diretta responsabilità;

- adoperarsi affinché il personale di cui si ha diretta responsabilità comprendano che le disposizioni contenute nel Codice costituiscono parte integrante della propria prestazione lavorativa;
- operare affinché la ricerca di personale avvenga senza discriminazioni di alcun genere ma selezionando personale che garantisca il rispetto del Codice;
- non operare con forme di ritorsione a danno dei Destinatari che abbiano operato al fine di garantire il rispetto del Codice e comunque impedire che vi sia qualsiasi forma di ritorsioni anche da parte di chiunque operi per conto di COS;
- richiedere il rispetto del Codice da parte di chiunque entri in contatto e stabilisca rapporti di lavoro a qualunque titolo con COS.

In particolare, i destinatari del presente Codice hanno l'obbligo di :

- Conoscere le norme qui contenute;
- Astenersi da comportamenti contrari a tali norme;
- Rivolgersi ai propri superiori o all'ODV per ogni chiarimento necessario sulle modalità di applicazione delle stesse;
- Riferire tempestivamente all'ODV qualsiasi notizia di violazione del presente Codice e qualsiasi richiesta loro fatta di violarlo;
- Collaborare a verificare le possibili violazioni;
- Tutti, in particolare i dirigenti, devono rappresentare con il proprio comportamento un esempio per gli altri colleghi e dipendenti, promuovendo al contempo la consapevolezza dell'importanza del rispetto delle norme del Codice Etico.

### **3. IMPEGNI DI COS**

COS si impegna ad adottare apposite procedure, regolamenti o istruzioni volti ad assicurare che i valori qui affermati siano rispettati nei comportamenti concreti di ciascun destinatario.

COS si impegna altresì a svolgere le opportune verifiche a seguito di ogni notizia di violazione delle norme del Codice Etico, valutando i fatti ed assumendo –in caso di accertata violazione- adeguate misure sanzionatorie.

COS si impegna a dare massima diffusione al Codice Etico, presso tutti i dipendenti, collaboratori, clienti, fornitori e tutti coloro che hanno rapporti con la Società.

In particolare, la diffusione del Codice all'interno e all'esterno della Società, viene garantita da Cos attraverso i seguenti strumenti:

- distribuzione interna agli Organi Sociali ed a tutti i Dipendenti ed affissione del Codice in un luogo accessibile a tutto il personale
- pubblicazione esterna attraverso internet sul sito internet di Cos.

Con l'adozione e la pubblicazione del Codice si richiede a chiunque entri in contatto e stabilisca rapporti di lavoro a qualunque titolo con COS il rispetto dei principi etici ivi descritti e i conseguenti comportamenti da adottare. In particolare COS ritiene fondamentale introdurre contrattualmente clausole che prevedono l'impegno al rispetto del Modello 231 adottato e del Codice.

Anche la *governance* di COS è volta a garantire:

- la qualità dei servizi rivolti agli utenti
- il controllo dei rischi d'impresa
- la correttezza e la trasparenza nei confronti del mercato

L'ambito di *governance* preposto al perseguimento di tali obiettivi é l'Amministratore Unico, al quale sono conferiti i poteri di amministrazione della Società, che impronta i propri sforzi e le proprie decisioni al rispetto della missione e degli obiettivi sociali perseguiti da COS.

In particolare l'Amministratore Unico, con l'ODV, vigila sul rispetto del Codice Etico e sul relativo Modello operando con la massima diligenza possibile.

A tal scopo l'Amministratore Unico agisce attraverso:

- l'approvazione delle scelte strategiche che comportano operazioni economico-patrimoniali e finanziarie in conformità a quanto stabilito dallo Statuto Sociale;
- la definizione dell'assetto organizzativo, amministrativo e finanziario generale della Società
- la gestione e la definizione delle decisioni inerenti le deleghe al Personale, chiarendone l'ampiezza di azione e definendone esplicitamente limiti che possono comportare la violazione dei quanto riportato nel presente Codice
- il rapporto con l'OdV al quale garantisce mandato e libertà d'azione e ne riceve informativa sugli esiti delle attività di sorveglianza
- il rapporto con gli organi di revisione e ogni altro organo di controllo garantendone trasparenza, correttezza e completezza delle informazioni e mettendosi a disposizione per il chiarimento di dubbi o situazioni non sufficientemente esplicite.

#### **4. REGALI E OMAGGI**

Anche alla luce di quanto disposto nella L. 190/12, non è ammesso dare o ricevere sotto alcuna forma, diretta o indiretta, offerte di denaro o regalie tendenti ad ottenere vantaggi reali o

apparenti di varia natura (es. economici, favori, raccomandazioni). Tale divieto ha validità generale, nel senso che deve considerarsi esteso anche a iniziative individuali, utilizzando denaro e beni propri o del nucleo familiare.

Considerata la particolare natura di COS e dei servizi erogati, unica eccezione ammessa al divieto di ricevere ed erogare regalie, è relativa alle particolari circostanze “istituzionali”, nelle quali gli omaggi, in quanto simbolici, dovranno sempre essere di valore irrisorio e tali da non poter essere assolutamente interpretati, da un osservatore imparziale, come finalizzati ad acquisire vantaggi. In ogni caso, atti di cortesia commerciale non devono mai essere compiuti in circostanze tali da poter dare origine a sospetti di illiceità. Non potranno in nessun caso essere offerti o accettati regali sotto forma di denaro o di beni facilmente convertibili in denaro.

Per regali, omaggi o altre utilità consentite, ai fini del presente codice, si intendono quelli di tipo occasionale il cui valore massimo di mercato non supera gli Euro 150,00 ma che, contestualmente, rientrano nelle normali relazioni di cortesia e/o nel rispetto della legittima consuetudine internazionale

I destinatari del presente Codice Etico che ricevano omaggi, doni o trattamenti di favore non direttamente ascrivibili a normali relazioni di cortesia o che non rientrino nei parametri consentiti o nelle normali consuetudini, dovranno immediatamente informare i propri superiori, allo scopo di ricevere istruzioni in merito alla restituzione o comunque alla destinazione dei regali stessi.

Il divieto di offrire e ricevere regali si estende anche ai familiari o ai soci, intesi questi ultimi come soggetti che intrattengono in via contrattuale o associativa rapporti di natura imprenditoriale con i destinatari.

Ogni operazione e transazione compiuta o posta in essere a vantaggio della COS e nel suo interesse, deve essere ispirata alla massima correttezza dal punto di vista della gestione, alla completezza e trasparenza delle informazioni, alla legittimità sotto l'aspetto formale e sostanziale ed alla chiarezza e verità nei riscontri contabili, secondo le norme vigenti.

## **5. TANGENTI**

Ai fini di una concreta ed effettiva lotta alla corruzione e per prevenire la stessa, COS proibisce espressamente e decisamente ai Destinatari del presente Codice Etico, il ricorso a qualsiasi forma di pagamento illecito, in denaro o altra utilità, allo scopo di trarre qualsivoglia vantaggio nei rapporti con i propri utenti, clienti, fornitori, collaboratori esterni o qualsiasi altro soggetto che entri in relazione con COS stessa. Per “vantaggio” deve intendersi anche una qualsiasi

facilitazione o garanzia o promessa di conseguimento, di prestazioni comunque dovute. Il divieto di accettare o offrire tangenti è esteso anche nell'ipotesi in cui il conseguente beneficio sia rivolto ai famigliari dei destinatari del presente Codice Etico.

In caso di promessa, offerta o richiesta di tangenti il soggetto coinvolto deve darne immediata comunicazione al proprio referente superiore e all'Organismo di Vigilanza.

## **6. FACILITAZIONI**

COS non consente di corrispondere, offrire o accettare –sia direttamente che indirettamente– pagamenti o benefici di qualsiasi entità o natura, allo scopo di accelerare erogazioni di servizi o prestazioni comunque già dovute da parte o a favore dei soggetti suoi interlocutori.

In caso di promessa, offerta o richiesta di facilitazioni il soggetto coinvolto deve darne immediata comunicazione al proprio referente superiore e all'Organismo di Vigilanza.

## **7. RAPPORTI CON I SOGGETTI TERZI**

Fermi restando gli espressi divieti sopra esposti, tutti i destinatari del presente Codice Etico sono tenuti nei rapporti con i terzi a un comportamento etico e rispettoso delle leggi, improntato alla massima trasparenza, chiarezza, correttezza, efficienza, equità e chiunque comunichi all'esterno per conto di COS informazioni di qualsivoglia tipologia deve rispettare il principio di correttezza e lealtà e non diffondere informazioni non veritiere.

In particolare per le informazioni fornite in forma ufficiale, caratterizzanti l'operato e i risultati conseguiti da COS (economici, finanziari, rapporti interni tra il personale, ecc), il personale che ne fa diffusione deve essere autorizzato in forma espressa e delegata dall'Amministratore Unico. Per questo motivo COS condanna qualunque pratica criminale possa configurarsi nei confronti delle persone e del patrimonio altrui, vigilando affinché possa essere evitato qualunque tipo di coinvolgimento, per quanto possibile anche quelli involontari e indiretti dell'Ente nella commissione di questo tipo di reati. In questo contesto COS invita tutti i dipendenti e collaboratori a segnalare all'Organismo di Vigilanza o ai propri superiori/referenti aziendali qualunque situazione nei rapporti con i terzi potenzialmente a rischio sotto il profilo della commissione di reati.

Anche ai fini della L. 190/2012, nei rapporti e relazioni commerciali o promozionali, sono proibite pratiche e comportamenti illegali, collusivi, pagamenti illeciti, tentativi di corruzione e favoritismi. Non sono ammesse sollecitazioni dirette o attraverso terzi, tese a ottenere vantaggi personali per sé o per altri e devono essere evitati conflitti di interesse tra le attività economiche personali e familiari e le mansioni/funzioni/incarichi/progetti espletati all'interno della Società.

L'acquisizione di informazioni relative a terzi che siano di fonte pubblica o privata mediante Enti e/o organizzazioni specializzate, deve essere attuata con mezzi leciti nel rispetto delle leggi vigenti. Ai dipendenti e collaboratori non è consentito di ricevere e utilizzare dati e informazioni riservate comunque ricevute da terzi senza che COS abbia avuto l'autorizzazione dai terzi stessi per l'utilizzo di tali informazioni. In ogni caso il trattamento dei dati è consentito soltanto nell'ambito dei limiti stabiliti dalle istruzioni ricevute per il proprio ruolo di incaricato e nel rispetto della normativa sulla privacy.

Nell'ambito dell'esecuzione delle attività ogni dipendente e collaboratore, a qualsiasi livello e per le parti di propria competenza, deve garantire la corretta rendicontazione delle attività svolte sia direttamente sia attraverso fornitori e/o altri collaboratori da lui coordinati. I relativi documenti di registrazione devono essere compilati con attenzione. Per nessun motivo, anche se apparentemente a fin di bene, è ammessa la commissione di falsi. In particolare non possono essere immessi dati non veritieri, alterare dati preventivamente immessi, compilati e/o firmati documenti di registrazione al posto di altre persone. Eventuali errori nell'imputazione devono essere preventivamente segnalati come non conformi ai propri referenti e successivamente corretti dando evidenza di tale correzione (utilizzo di penne di colore diverso, note a lato, ecc.). Si segnala in particolare la necessità di seguire scrupolosamente le regole di compilazione e firma dei registri e degli altri documenti che sono utilizzati formalmente a fine rendicontativi nei riguardi dei soggetti finanziatori.

Le procedure aziendali definiscono di caso in caso le responsabilità e i poteri di firma e a tali responsabilità e poteri è fatto obbligo a ciascuno di attenersi. Si ricorda infine quanto già precedentemente previsto in merito sull'utilizzo dei sistemi informativi.

Qualunque tentativo di violazione o di istigazione alla violazione delle sopracitate disposizioni deve essere immediatamente riferita al proprio referente aziendale o direttamente all'Organismo di Vigilanza.

In particolare, anche ai fini della L. 190/2012n si ribadisce che COS non tollera alcun tipo di corruzione nei confronti di pubblici ufficiali, o qualsivoglia altra parte connessa o collegata con dipendenti pubblici, in qualsiasi forma o modo.

COS, ferme restando le peculiarità connesse alla propria particolare natura ed ai servizi alla stessa affidati, intende improntare i rapporti con le altre società ed enti al rispetto delle regole di concorrenza e di mercato, secondo correttezza e buona fede.

## **7.1. Rapporti con la P.A. e le Istituzioni**

In considerazione dei rapporti con il Socio Unico, Comune di Castiglione Olona, della natura della Società stessa, delle attività svolte da COS e delle finalità della Società stessa, COS garantisce la massima correttezza, trasparenza e linearità dei propri rapporti nei confronti della Pubblica Amministrazione, adottando nelle relazioni con la Pubblica Amministrazione e con gli Enti Locali la più rigorosa osservanza delle normative comunitarie, nazionali e regionali applicabili.

In tale ottica, si rifiutano logiche di condizionamento delle decisioni degli interlocutori, in ogni forma espresse o attuate; non è ammesso l'intervento nella sfera dei poteri pubblici o in quella politica per favorire interessi terzi allo scopo di ricevere benefici di varia natura e volto ad influenzare decisioni in favore di COS o a richiedere od ottenere un trattamento di favore.

A tutto il personale che collabora a qualsiasi titolo con la Cooperativa, è fatto assoluto divieto di indurre lo Stato o un Ente Pubblico in errore, con artifici, raggiri, per procurare a COS Cooperativa un indebito vantaggio, in qualsiasi forma o sostanza diretta o indiretta, sia esso con danno o meno della controparte. Nei rapporti con detti soggetti pubblici, è severamente vietato cercare di influenzare impropriamente le decisioni dell'istituzione interessata, al fine di ottenere il compimento di atti non conformi o contrari ai doveri di ufficio, in particolare offrendo o promettendo, direttamente o indirettamente, doni, favori, denaro o utilità di qualunque genere. Tale divieto ha validità generale, nel senso che deve considerarsi esteso anche a iniziative individuali, utilizzando denaro e beni propri o del nucleo familiare. In ogni caso atti di cortesia commerciale non devono mai essere compiuti in circostanze tali da poter dare origine a sospetti di illiceità. I dipendenti o collaboratori che dovessero ricevere indicazioni da chiunque di operazioni che anche potenzialmente violano le disposizioni suddette, è tenuto a darne immediata comunicazione al proprio referente o all'Organismo di Vigilanza che provvederà agli opportuni approfondimenti e verifiche.

In particolare si rimarca che è assolutamente vietato a chiunque intrattenga rapporti con la Pubblica Amministrazione per conto di COS di:

- utilizzare o presentare dichiarazioni o documenti falsi o attestanti cose non vere, ovvero omettere informazioni dovute per conseguire contributi, finanziamenti o altre erogazioni concesse dallo Stato o da altro Ente Pubblico;

- destinare contributi, finanziamenti o altre erogazioni concesse dallo Stato o da altro Ente Pubblico, ad iniziative diverse da quelle dirette alla realizzazione di opere o allo svolgimento di attività sociali per le quali sono state ottenute.

- effettuare qualsiasi attività diretta o anche, per interposta persona, finalizzata ad influenzare l'indipendenza di giudizio dello Stato o da altro Ente Pubblico.

E', infine, vietato alterare il funzionamento di un sistema informatico o telematico di proprietà del Comune o della Pubblica Amministrazione, in generale, o manipolare i dati in esso contenuti, al fine di conseguire ed ottenere un ingiusto profitto, arrecando danno alla P.A.

Qualsiasi dipendente che riceva direttamente o indirettamente proposte di benefici da pubblici funzionari o incaricati di pubblico servizio o dipendenti di ogni genere della Pubblica Amministrazione, che configurino simili fattispecie, deve immediatamente riferire all'OdV preposto alla vigilanza sull'applicazione del presente Codice Etico

## **7.2. Rapporti con i cittadini e gli utenti**

Essendo la COS chiamata a svolgere servizi pubblici o, comunque, servizi riconducibili al Comune di Castiglione Olona, tutti i destinatari del presente Codice si impegnano a conoscere e comprendere le esigenze dell'utenza, verificandone e misurandone periodicamente anche il livello di soddisfazione, dando riscontro agli eventuali suggerimenti, ai reclami dei cittadini e degli utenti stessi, avvalendosi di strumenti di comunicazione tempestivi ed idonei.

La Società persegue l'obiettivo di soddisfare pienamente le aspettative dei propri utenti. Pertanto esige dai propri dipendenti e collaboratori e, in generale, dai destinatari del presente Codice Etico e da coloro che operano a diverso titolo in nome e per conto di COS, che ogni rapporto e contatto con e tra tali soggetti sia improntato a onestà, correttezza professionale e trasparenza.

I rapporti con l'utenza devono essere rafforzati con la qualità, l'affidabilità e l'efficienza dei servizi erogati, nonché mediante l'informazione tempestiva, precisa, chiara, facilmente accessibile e veritiera.

In quest'ottica, nel rispetto delle normative vigenti e dei principi etici generali enunciati in precedenza, COS persegue l'attenzione ai bisogni degli Ospiti e degli Utenti, garantendo adeguati standard di qualità delle attività e dei servizi offerti e si impegna a rispettare, lungo tutti i processi organizzativi, le regole seguenti:

- Rispetto dei valori individuali: si impegna a rispettare l'individualità di ogni persona, riconoscendone i bisogni e realizzando gli interventi ad essi adeguati, con riferimento a tutti i parametri della sua qualità di vita;



- Equità delle prestazioni e delle condizioni: si impegna a:
  - assicurare il diritto a ricevere prestazioni appropriate ed un comportamento rispettoso, cortese e professionale nel rispetto della dignità umana, dei valori culturali e delle convinzioni etiche e religiose, del genere, degli orientamenti sessuali, dell'etnia, della nazionalità, dell'appartenenza politica, dell'età e delle condizioni di salute, escludendo ingiustificate disparità di trattamento;
  - garantire l'uniformità delle condizioni economiche applicate a tutti gli Utenti, escludendo l'applicazione di un migliore trattamento per ragioni legate a personalismi e clientelismi;
- Informazione: si impegna a garantire agli aventi diritto un'informazione completa, veritiera e chiara sulle modalità di accesso ai servizi con un linguaggio comprensibile e adeguato alle conoscenze degli interlocutori;
- Diritto di inoltrare reclami: si impegna a garantire la possibilità di presentare osservazioni e reclami da parte degli Utenti ed, in generale, degli altri “portatori di interesse”, garantendo tempi e modalità di risposta adeguati.

In aggiunta, si evidenzia che l'attività di COS e dei suoi Operatori non potrà mai esplicitarsi in pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, nè in condizioni che favoriscano la segregazione e la condizione di dipendenza fisica o morale dell'utente.

Non è consentito ai destinatari del presente Codice ricevere da soggetti diversi da COS retribuzioni o altre utilità per prestazioni alle quali sono tenuti nello svolgimento dei propri compiti d'ufficio.

### **7.3. Rapporti con i fornitori di prodotti e servizi**

Fermi restando i già espressi divieti di ricevere/elargire regali e omaggi, far ricorso a tangenti o facilitazioni, COS si ispira nei rapporti con i fornitori di prodotti e servizi (di seguito genericamente indicati come “fornitori”) ai principi di correttezza e buona fede nonché al rispetto delle regole sulla concorrenza e sul mercato. Nei rapporti con i fornitori devono essere osservate le procedure interne per la selezione, la qualificazione e la gestione dei rapporti. In tale contesto i dipendenti e collaboratori, a qualsiasi titolo addetti alle relazioni con i fornitori, devono operare nell'osservanza di requisiti predefiniti e valutati in termini oggettivi, imparziali e trasparenti, evitando qualunque logica motivata da favoritismi o dettata dalla certezza o dalla speranza di ottenere vantaggi, anche con riferimento a situazioni estranee al rapporto di fornitura, per sé o per COS.

I dipendenti e collaboratori devono evitare qualunque situazione di conflitto di interessi, anche potenziale, con riguardo a fornitori segnalando al proprio referente o all'Organismo di Vigilanza l'esistenza o l'insorgenza di tali situazioni. In modo particolare, la selezione dei fornitori, nonché la formulazione delle condizioni di acquisto di beni e servizi e la definizione delle tariffe professionali sono dettate da valori e parametri di concorrenza, obiettività, correttezza, imparzialità, equità, prezzo, qualità del bene e servizio, garanzie di assistenza e in generale un'accurata e precisa valutazione dell'offerta.

Nella scelta dei fornitori non sono ammesse o accettate pressioni indebite, tali da favorire un soggetto piuttosto che un altro.

L'attivazione di una fornitura deve essere sempre preceduta da una attenta valutazione del mercato, con l'eventuale conseguente acquisizione di più offerte.

Non può essere in alcun modo preso in considerazione l'acquisto di beni la cui provenienza non sia nota e non sia garantita la presenza dei relativi documenti fiscali e di garanzia.

Non sono ammessi favoritismi nei pagamenti ai fornitori e, più in generale, non possono essere attuate azioni che pregiudichino il loro stato di creditori. Le tipologie contrattuali devono essere coerenti con la tipologia di prodotto e servizio acquistato. Non sono ammesse forme contrattuali che possano in qualche modo rappresentare caratteri elusivi nei confronti delle norme giuslavoristiche.

Negli appalti di lavori e di servizi dovrà essere verificata la corretta applicazione, da parte dell'aggiudicatario, dei contratti collettivi di lavoro e delle norme in materia di igiene e di sicurezza sul lavoro, nonché l'assolvimento degli obblighi retributivi e contributivi.

Anche ai fini della L. 190/2012, nei rapporti e relazioni commerciali con i cittadini, Enti pubblici e Società private e con i terzi in generale, sono proibite pratiche e comportamenti illegali, collusivi, pagamenti illeciti, tentativi di corruzione e/o concussione, favoritismi, sollecitazioni dirette o attraverso terzi di vantaggi personali di carriera per sé o per altri, contrari alle leggi, regolamenti e principi oggetto del presente Codice.

#### **7.4. Rapporti con partiti, movimenti, organizzazioni politiche e sindacali**

COS non fornisce supporto diretto o indiretto a manifestazioni o iniziative che abbiano un fine esclusivamente o prettamente politico, né eroga contributi diretti o indiretti sotto qualsiasi forma a partiti politici, movimenti, organizzazioni politiche e sindacali, a loro rappresentanti e candidati, fatti salvi i doveri nascenti dallo Statuto e/o dalle Convenzioni stipulate con il Comune di Castiglione Olona.

I destinatari del presente Codice:

- Si astengono da qualsiasi pressione diretta o indiretta nei confronti di esponenti politici;
- Non erogano contributi, diretti o indiretti e sotto qualsiasi forma, a Partiti, Movimenti e organizzazioni politiche o sindacali, a loro esponenti e candidati;
- Non sono autorizzati a sostenere pubblicamente, in nome della Società, partiti politici, candidati alle cariche di Sindaco, Presidente della Provincia o della Regione, di consigliere comunale, provinciale o regionale o alle elezioni politiche, né a partecipare a campagne elettorali, né a prendere parte a conflitti religiosi, etnici o internazionali.

### **7.5. Rapporti con organi d'informazione**

I rapporti con gli organi d'informazione devono essere trasparenti e coerenti con gli obiettivi della Società.

I destinatari assicurano la massima riservatezza relativamente a tutte le informazioni, notizie e dati di cui sono a conoscenza per l'attività svolta in seno a COS.

La violazione di tale obbligo potrà costituire inadempimento delle obbligazioni contrattuali, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla risoluzione del contratto e/o dell'incarico e potrà comportare il risarcimento dei danni dalla stessa derivanti.

### **7.6. Trattamento delle informazioni e riservatezza**

In considerazione della peculiarità dei servizi resi da COS, la riservatezza è uno dei valori fondamentali da rispettare nella concreta operatività della Società.

Ferme restando le normative in materia, COS, nell'adottare i modelli di gestione e trattamento dei dati sensibili, ne garantisce ai propri dipendenti il trattamento in conformità agli *standard* adottati, in particolare tali dati non vengono utilizzati da COS a fini discriminatori su idee, le preferenze, i gusti personali ed, in generale, la vita privata.

Tali *standard* prevedono in particolare il divieto, fatte salve le ipotesi previste dalla legge, di comunicare/diffondere i dati personali senza previo consenso dell'interessato e stabiliscono le regole per il controllo, da parte di ciascun collaboratore, delle norme a protezione della privacy.

Pertanto, in ogni caso, i destinatari del presente Codice devono garantire la riservatezza delle informazioni cui hanno avuto accesso o che hanno trattato nelle svolgimento delle proprie attività lavorative, anche se tali informazioni non sono classificate come riservate.

I destinatari del presente Codice sono tenuti al rispetto di tali principi anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro.

L'obbligo di riservatezza sulle informazioni è imposto anche ai soggetti con cui COS intrattenga rapporti contrattuali o di altro genere.

Gli Amministratori ed i Sindaci sono tenuti a mantenere riservati i documenti e le informazioni acquisite nello svolgimento dei loro compiti.

### **7.7. Comunicazioni di dati e informazioni societarie**

COS, stante la sua peculiare natura di Società a completa partecipazione pubblica, riconosce il ruolo primario di una comunicazione chiara ed efficace nelle relazioni esterne ed interne. In particolare si ricorda che è fatto divieto di divulgare qualunque informazione che possa in qualche modo avvantaggiare soggetti a discapito di altri. Analogamente non devono essere divulgate informazioni che possano in qualche modo incidere sulla reputazione di soggetti esterni, sull'affidabilità che il mercato in essi ripone o, comunque, incidere sulle scelte amministrative del Socio Unico.

Le informazioni societarie divulgate all'esterno devono essere in ogni caso tempestive e coordinate. Le persone incaricate di divulgare al pubblico informazioni sotto forma di discorsi, partecipazioni a convegni, pubblicazioni o qualsiasi altra forma di presentazione, devono attenersi alle disposizioni della Direzione, ottenendone la preventiva autorizzazione. Le comunicazioni devono essere veritiere, chiare, trasparenti, non ambigue o strumentali: esse devono, infatti, essere coerenti, omogenee e accurate, complete e trasparenti, nonché conformi alle politiche ed ai programmi aziendali.

I dipendenti e collaboratori sono tenuti a non fornire informazioni societarie a organi di comunicazione di massa senza esserne stati specificamente e previamente autorizzati da uno dei membri del C.D.A.

A fronte di richieste di dati ed informazioni aziendali riservate, i destinatari del presente Codice Etico devono astenersi dal fornire direttamente o indirettamente tali informazioni e devono invitare il richiedente ad indirizzare la richiesta all'Amministratore Unico.

### **7.8. Contributi e sponsorizzazioni**

Fermo restando quanto sopra esposto in merito al fatto che COS ritiene fondamentale non finanziare associazioni politiche o ideologiche, sia in Italia sia all'estero, siano essi partiti, rappresentanti di partiti e organizzazioni sindacali e non effettua sponsorizzazioni di alcun tipo a manifestazioni che abbiano un scopo riconducibile a ideologie politiche, la Società, ritiene comunque facente parte del proprio comportamento etico, nonché corrispondente al proprio "dovere istituzionale" sponsorizzare e fornire un contributo a tutte le attività ed iniziative volte

al sociale con eventi che offrano garanzia di qualità; tali eventi possono essere volti al coinvolgendo di cittadini, istituzioni e associazioni del territorio ove COS opera. In ogni caso, ogni forma di sponsorizzazione e/o contributo deve essere volto a iniziative che non presentano possibilità di conflitto di interessi di ordine personale o aziendale.

## **8. RAPPORTI INTERNI**

COS riconosce la centralità delle risorse umane, impegnandosi a valutarle adeguatamente e periodicamente ed a sviluppare le capacità e competenze di ciascun dipendente mediante un sistema di formazione ed offrendo a tutti i lavoratori le medesime opportunità senza discriminazione alcuna, ritenendo essenziali le risorse umane di cui si avvale per l'erogazione dei propri servizi, siano esse risorse interne o esterne

A tal fine, COS si impegna a rispettare i diritti umani fondamentali, a prevenire e non tollerare lo sfruttamento minorile a non utilizzare il lavoro forzato o eseguito in condizioni di schiavitù o servitù.

Ogni destinatario del presente Codice, ad ogni livello, si impegna a collaborare affinché venga instaurato e mantenuto un clima di reciproco rispetto della dignità, dell'onore, della reputazione di ciascuno e della lealtà reciproca.

I rapporti con i dipendenti e con i collaboratori sono regolati da appositi contratti che determinano i compiti e le responsabilità delle parti al fine di garantire un comportamento lineare e rispettoso degli accordi presi.

In particolare gli organi di governo di COS ed i responsabili si adoperano per garantire a chi opera, un ambiente di lavoro rispettoso della dignità delle persone e dei dettami di salute e sicurezza, astenendosi da condotte potenzialmente pericolose per la salute e l'integrità psico-fisica proprie ed altrui, invitando tutti i destinatari del presente Codice Etico a segnalare alle figure competenti ogni eventuale situazione di pericolo o violazione della normativa interna.

La gestione del personale deve essere effettuata al fine di garantire imparzialità nei giudizi in forma esente da preconcetti o da elementi non propri dell'attività svolta e, in particolare, deve permettere una uniformità di trattamento priva di denigrazioni o discriminazioni di alcuna forma.

### **8.1 Tutela della persona**

Fondamentale principio per COS è il rispetto e la tutela della persona la cui dignità è uno dei fondamenti sul quale si basa tutta l'organizzazione della Società.

I comportamenti del personale che opera per conto di COS devono essere volti alla tutela dell'integrità morale garantendo il diritto a condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona.

COS intende rispettare le disposizioni nazionali e internazionali in materia di occupazione ed è contraria ad ogni forma di lavoro irregolare. COS contrasta e respinge, tanto in fase di selezione e assunzione del personale, quanto nella gestione del rapporto di lavoro, qualunque forma di discriminazione fondata sul sesso, sulla religione, sull'età, sulla razza, sulla condizione sociale, sulla nazionalità, garantendo pari opportunità e attivandosi al fine della rimozione di eventuali ostacoli alla effettiva realizzazione di tale situazione.

In particolare, in merito alla selezione del personale, COS garantisce imparzialità di giudizio e di trattamento nel rispetto delle pari opportunità e nella definizione di criteri oggettivi di valutazione del personale da assumere o che deve operare per conto di COS.

Altresì chi opera nella scelta di personale da assumere o di collaboratori esterni deve ritenere imprescindibile dall'instaurazione del rapporto di lavoro, l'accettazione integrale da parte del personale/collaboratore di quanto individuato nel presente Codice.

COS, nei limiti delle informazioni disponibili, adotta inoltre opportune misure per evitare ogni forma di favoritismo, nepotismo, o forme di clientelismo nelle fasi di selezione e assunzione

Non sono tollerate nessuna forma di violenza o costrizione psicologica, nessun comportamento o atteggiamento discriminatorio o lesivo della persona, delle sue idee e delle sue preferenze. A tal fine COS ed i propri dipendenti e/o collaboratori si impegnano a non attuare alcuna forma di discriminazione, diretta o indiretta, di qualunque genere nei rapporti di lavoro ed a promuovere azioni positive per le pari opportunità, valorizzando la forza e la ricchezza delle diversità. Tutti i destinatari del presente Codice, a qualsiasi livello, sono tenuti a collaborare per creare e mantenere un clima di rispetto reciproco di fronte alle differenze personali.

Si ritengono spregiative e lesive della dignità della persona ogni forma di molestia sessuale esplicita o implicita e devono essere evitati comportamenti o discorsi che turbano la sensibilità della persona. Nelle relazioni di lavoro non deve essere dato luogo, in alcun modo a molestie. Cos si impegna a prevenire e comunque perseguire il mobbing e le molestie personali di ogni tipo, intendendo come tali anche la creazione di un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o di isolamento nei confronti dei singoli o di gruppi di persone. Ciascun destinatario del presente Codice è impegnato ad evitare il verificarsi di tali situazioni, anche attraverso l'utilizzo di un linguaggio rispettoso delle persone e dell'ambiente di lavoro.

Chiunque ritiene di essere stato leso nei principi e negli aspetti di cui sopra deve segnalare l'accaduto all'ODV che valuterà l'effettiva violazione del Codice Etico

## **8.2. Tutela della salute e sicurezza dei lavoratori**

COS riconosce come valori primari le politiche per la tutela della salute e della sicurezza sul lavoro e si impegna a gestire le proprie attività nel pieno rispetto della normativa vigente in materia di prevenzione e protezione, perseguendo l'obiettivo del miglioramento continuo delle condizioni di salute e di sicurezza sul lavoro, per garantire l'integrità dei propri dipendenti.

Considerando fondamentale la diffusione della cultura della sicurezza, COS ritiene che i destinatari del presente Codice partecipino attivamente, nell'ambito delle proprie mansioni e competenze, al processo di prevenzione dei rischi e di tutela della salute e della sicurezza nei confronti di se stessi, dei colleghi e di terzi, promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i collaboratori attraverso azioni preventive volte a preservare e migliorare le condizioni di lavoro dei propri dipendenti.

In particolare, COS non accetta alcun compromesso nel campo della tutela della salute e della sicurezza dei propri dipendenti e collaboratori sul posto di lavoro. Ciascun destinatario del presente Codice Etico non deve esporre gli altri (interni o esterni) a rischi inutili che possano provocare danni alla loro salute o incolumità fisica.

## **8.3 Tutela ambientale**

COS ritiene che operare in armonia con l'ambiente e nel rispetto del territorio sia un fattore strategico per lo sviluppo e la sostenibilità del proprio operare per prevenire i rischi per le popolazioni, le generazioni future e per l'ambiente non solo nel rispetto della normativa vigente, ma tenendo conto dello sviluppo della ricerca scientifica e delle migliori esperienze in materia.

A tal fine, COS nello svolgere la propria attività ed erogare i servizi affidati, tiene conto della normativa nazionale in materia ambientale al fine di non inquinare; ottimizzare costantemente l'impiego delle risorse e promuove l'utilizzo di prodotti sempre più compatibili con l'ambiente.

Contrasta in modo particolare pratiche scorrette di smaltimento dei rifiuti sanitari, dei rifiuti solidi urbani e di ogni altro rifiuto che possa causare inquinamento.

## **9 ULTERIORI OBBLIGHI E DOVERI DEI DESTINATARI DEL CODICE ETICO**

Fermi restando i principi e le norme etiche sopra indicate, i dipendenti e collaboratori di COS devono assicurare le prestazioni lavorative che gli vengono richieste nel rispetto degli obblighi sottoscritti nel contratto di lavoro e quanto previsto dal presente Codice Etico.

In particolare, qualunque destinatario del Codice Etico è tenuto a segnalare tramite gli appositi canali, qualsiasi violazione delle regole di condotta stabilite dalle procedure interne ed all'ODV qualunque violazione, anche presunta, al presente Codice Etico o, più in generale, al Modello 231.

Ogni destinatario del Codice Etico deve conoscere ed attuare le policy di trattamento dei dati di cui viene a conoscenza in tema di sicurezza delle informazioni per garantirne l'integrità, la riservatezza e la disponibilità.

Ogni forma di comunicazione deve essere attuata con un linguaggio chiaro, oggettivo e comprensibile all'interlocutore, consentendo le eventuali verifiche da parte di colleghi, responsabili o soggetti esterni autorizzati a farne richiesta.

### **9.1. Conflitto d'interesse**

Fermo restando quanto dettato dalla normativa vigente e dalle norme contrattuali ed in modo particolare quanto espressamente disposto dal D. Lgs. 39/2013 in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, COS intende improntare i rapporti con i propri dipendenti e collaboratori alla massima fiducia e lealtà. E' quindi doveroso che ciascuno eviti situazioni di conflitti di interesse o altre situazioni che possano essere dannose o disdicevoli per COS e, comunque, non devono in alcuna maniera operare al fine di procurare un indebito vantaggio per COS o per se stesso. Pertanto, in particolare, tutti i destinatari del presente Codice, non devono assumere incarichi esterni o di collaborazione con persone e/o organizzazioni, in Società o imprese i cui interessi siano direttamente o anche solo potenzialmente contrastanti o interferenti con quelli di COS.

Si devono evitare tutte quelle attività che siano in conflitto di interesse con COS, con particolare riferimento a interessi personali o familiari che potrebbero influenzare l'indipendenza nell'espletare le attività affidate ai Destinatari del Codice Etico.

Ogni dipendente o collaboratore è tenuto a dare informazioni riguardo le attività svolte al di fuori del tempo di lavoro, nel caso in cui queste possano apparire in conflitto di interessi con COS.



Tutti i soggetti che operano in nome e nell'interesse di COS, che si trovano ad avere un interesse attualmente o potenzialmente in conflitto con quello della Società, devono astenersi dal porre in essere ogni atto in merito e segnalare la sussistenza del conflitto al diretto superiore, affinché compia le opportune valutazioni, quali, ad esempio, indicare altro dipendente o collaboratore che non si trovi nella stessa situazione.

Non è consentito, inoltre, perseguire interessi propri a danno degli interessi sociali, né fare un uso personale non autorizzato di beni aziendali, né detenere interessi direttamente o indirettamente in società concorrenti, clienti, fornitrici o addette alla certificazione dei conti.

E' parimenti vietato svolgere, durante il proprio orario lavorativo, altre attività non congruenti con le proprie mansioni e responsabilità organizzative. L'utilizzo dei beni aziendali, quali ad esempio locali, attrezzature, informazioni riservate non sono consentiti per l'uso e interesse personale di qualunque genere.

Chiunque tra i dipendenti e collaboratori abbia rapporti di parentela anche solo potenzialmente in conflitto con il proprio ruolo, è tenuto a segnalarlo tempestivamente all'Organismo di Vigilanza e alla Direzione.

## **9.2. Utilizzo di beni aziendali**

Ciascun destinatario del presente Codice Etico deve sentirsi custode responsabile dei beni, mezzi e strumenti aziendali concessi in uso, così come delle procedure informatiche cui abbia accesso, utilizzandoli con diligenza e cura e rispettandone le finalità per le quali essi sono stati assegnati.

Il personale di COS deve operare con comportamenti responsabili al fine di tutelare le risorse aziendali, in particolare, il personale deve operare con scrupolo attraverso un uso delle risorse affidategli o delle quali abbia la responsabilità, evitando utilizzi impropri che possano essere di danno o, comunque, in contrasto con l'interesse dell'azienda o con le normative vigenti.

In particolare relativamente a:

- le applicazioni informatiche messe a disposizione della Società, ogni collaboratore è tenuto a:
  - adottare ogni comportamento atto a non compromettere la funzionalità e la protezione dei sistemi informatici
  - non utilizzare gli strumenti di posta elettronica con contenuti minatori e ingiuriosi o in ogni caso offensivi della persona e/o che rechino danno all'immagine aziendale
  - non navigare su siti internet con contenuti indecorosi ed offensivi.

➤ gli automezzi della società, possono essere utilizzati ai soli fini di necessità lavorativa, preservandone l'integrità e segnalando al proprio responsabile qualsiasi anomalia si rilevi.

In ogni caso, l'utilizzo dei beni aziendali, compresi i locali, le attrezzature e le informazioni riservate della Società o relative agli utenti, collaboratori, fornitori della stessa non sono consentiti per l'uso e interesse personale di qualunque genere.

### **9.3. Abuso di alcol e sostanze stupefacenti**

E' fatto assoluto divieto a ciascun destinatario del presente Codice di prestare servizio sotto l'effetto di sostanze alcoliche, stupefacenti o di sostanze aventi effetti analoghi alle precedenti.

E' altresì fatto assoluto divieto di consumare e/o cedere a qualsiasi titolo sostanze stupefacenti nel corso della prestazione lavorativa.

### **9.4. Immigrazione clandestina**

COS e tutti i destinatari del presente Codice Etico si impegnano, in ottemperanza delle disposizioni normative in materia, a non instaurare alcun rapporto di lavoro con soggetti privi di permesso di soggiorno ed a non svolgere alcuna attività atta a favorire l'ingresso illecito, in Italia, di soggetti clandestini.

### **9.5. Falsificazione di banconote, monete, carte di pubblico credito, valori di blocco, carta filigranata, strumenti e segni di riconoscimento**

E' fatto assoluto divieto di falsificare e/o mettere in circolazione banconote, monete, carte di pubblico credito, valori di bollo e carta filigranata.

Colui che riceve in pagamento banconote o monete o carte di pubblico credito false o rubate, informa il proprio superiore e l'ODV, affinché si provveda alle opportune denunce.

E' altresì fatto divieto porre in essere azioni contrarie alle disposizioni normative che tutelano gli strumenti ed i segni di riconoscimento, mediante la contraffazione, alterazione o uso di marchi, brevetti, modelli e disegni o altri segni distintivi o mediante l'introduzione e/o commercio nel territorio dello Stato italiano di prodotti con segni falsi.

### **9.6. Gestione di denaro, beni o altre utilità**

E' fatto assoluto divieto di sostituire o trasferire denaro, beni o altre utilità provenienti da delitto; ovvero compiere in relazione ad essi altre operazioni, in modo da ostacolare l'identificazione della loro provenienza delittuosa. E' fatto altresì divieto di impiegare in attività economiche o finanziarie i predetti beni.

## **9.7. Reati associativi**

E' fatto assoluto divieto ai Destinatari del presente Codice Etico di associarsi tra loro o con altre persone, in Italia o all'estero, allo scopo di commettere più delitti, anche di tipo mafioso o finalizzati al contrabbando di tabacchi lavorati esteri o al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope, all'immigrazione clandestina, alla riduzione o mantenimento in schiavitù, alla prostituzione minorile, allo scambio elettorale politico-mafioso, al sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione.

## **9.8. Armi**

E' fatto divieto assoluto di porre in essere comportamenti e/o atti idonei all'illegale fabbricazione, all'introduzione nello Stato, la messa in vendita, la cessione, la detenzione ed il porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine, nonché di più armi comuni da sparo.

## **9.9. Detenzione di materiale pornografico**

E' fatto divieto assoluto di detenere e/o utilizzare nell'interesse o a vantaggio della Società, presso i locali, i magazzini, le pertinenze di essa, o in qualsiasi altro luogo che comunque sia alla Società riconducibile, materiale pornografico od immagini virtuali (cioè realizzate con tecniche di elaborazione grafica non associate in tutto o in parte a situazioni reali, la cui qualità di rappresentazione fa apparire come vere situazioni non reali), soprattutto se realizzate utilizzando immagini di minori di anni diciotto.

## **9.10. Delitti contro l'industria ed il commercio**

E' fatto divieto assoluto di:

- usare violenza sulle cose, ovvero utilizzare mezzi fraudolenti per impedire o turbare l'esercizio di un'industria o di un commercio;
- compiere atti di concorrenza con violenza o minaccia;
- porre in vendita o mettere comunque in circolazione, sui mercati nazionali o esteri, prodotti industriali, con nomi, marchi o segni distintivi contraffatti o alterati, cagionando danno all'industria nazionale;
- porre in vendita o mettere altrimenti in circolazione opere dell'ingegno o prodotti industriali, con nomi, marchi o segni distintivi nazionali o esteri, atti a indurre in inganno il compratore sull'origine, provenienza o qualità dell'opera o del prodotto;
- consegnare all'acquirente una cosa mobile per un'altra, ovvero una qualsiasi cosa mobile che, per origine, provenienza, qualità o quantità, sia diversa da quella dichiarata o pattuita;

- porre in vendita o mettere comunque in commercio come genuine sostanze alimentari non genuine;
- realizzare o utilizzare oggetti o altri beni realizzati usurpando un titolo di proprietà industriale o in violazione dello stesso o, nell'interesse della Società e/o per trarre profitto proprio, introdurre nel territorio dello Stato, detenere per la vendita, porre in vendita con offerta diretta ai consumatori o mettere comunque in circolazione i beni realizzati usurpando un titolo di proprietà industriale o in violazione dello stesso;
- contraffare o comunque, alterare le indicazioni geografiche o denominazioni di origine di prodotti agroalimentari. E' parimenti vietato introdurre nel territorio dello Stato, detenere per la vendita, porre in vendita con offerta diretta ai consumatori o mettere comunque in circolazione prodotti agroalimentari con le indicazioni o denominazioni contraffatte.

### **9.11 Delitti in materia di violazione del diritto d'autore**

E' fatto divieto assoluto di porre in essere comportamenti e/o atti idonei a violare le norme poste a tutela del diritto d'autore e degli altri diritti connessi al suo esercizio, così come disciplinati dalla Legge n. 633 del 22.04.1941 e successive modifiche.

### **9.12 Rapporti con l'Autorità giudiziaria**

E' fatto divieto assoluto di offrire direttamente, indirettamente o per il tramite di interposta persona, denaro, doni o compensi, sotto qualsiasi forma, esercitare illecite pressioni, promettere qualsiasi oggetto, servizio, prestazione o favore a dirigenti, funzionari o dipendenti dell'Amministrazione giudiziaria o a loro parenti o conviventi per favorire o danneggiare una parte in un processo civile, penale o amministrativo.

E' fatto divieto di esercitare pressioni, di qualsiasi natura, sulla persona chiamata a rendere dichiarazioni davanti all'Autorità giudiziaria, al fine di indurla a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci.

E' fatto divieto di aiutare chi abbia realizzato un fatto penalmente rilevante ad eludere le investigazioni dell'Autorità o a sottrarsi alle ricerche di questa.

### **9.13 Abusi di mercato**

I dipendenti e tutti gli altri destinatari del presente Codice, qualora fossero in possesso di informazioni privilegiate acquisite in funzione della loro posizione all'interno della Società, devono astenersi dall'acquistare, vendere o compiere altre operazioni, direttamente o indirettamente, per conto proprio o per conto di terzi, su beni utilizzando le informazioni medesime, dal raccomandare o indurre altri, sulla base di esse, al compimento di taluna delle

operazioni indicate e dal comunicare tali informazioni ad altri al di fuori del normale esercizio di lavoro.

Gli stessi devono astenersi dal diffondere notizie false o dal porre in essere operazioni simulate o altri artifici concretamente idonei a provocare una sensibile alterazione del prezzo delle merci.

## **10 SANZIONI E SISTEMA DISCIPLINARE SANZIONATORIO**

Tutti i destinatari del presente Codice devono essere consapevoli dell'esistenza di controlli, finalizzati esclusivamente ad assicurare il rispetto delle leggi e delle procedure aziendali, a proteggere i beni della Società, a fornire dati contabili e finanziari accurati e completi e, in ultima analisi, a migliorare l'efficienza.

La responsabilità della realizzazione di un efficiente sistema di controllo interno e della diffusione di una mentalità orientata all'esercizio del controllo compete a tutti i livelli della Società. Pertanto tutti i Destinatari del presente Codice, nell'ambito delle funzioni svolte, sono responsabili della definizione e del corretto funzionamento del sistema di controllo e per nessun motivo saranno indotti a compiere o ad omettere atti in violazione dei propri obblighi professionali e contrari all'interesse della Società.

In particolare, ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. 231/01, COS ha istituito l'Organismo di vigilanza, a cui è, altresì, affidato il compito di accertare eventuali violazioni al Modello 231 ed al presente Codice Etico.

Le violazioni del Codice costituiscono comportamenti sanzionabili da COS in base al Sistema Disciplinare sanzionatorio, che costituisce parte integrante del Modello ed eventualmente anche in base alle normative vigenti.

La mancata segnalazione di un fatto e/o di una circostanza idonea ad integrare il pericolo di una violazione del presente Codice costituisce anch'essa una violazione passibile di sanzione da parte di COS.

Nel Sistema Disciplinare sanzionatorio sono indicate le misure sanzionatorie applicabili in conseguenza delle violazioni dei principi etici e delle norme comportamentali statuite nel Modello e nel presente Codice, i soggetti tenuti al rispetto di tali principi etici e delle norme comportamentali.

### **10.1 Segnalazioni di eventuali violazioni**

Tutti i destinatari del presente Codice Etico devono riferire prontamente ai loro referenti interni o all'Organismo di Vigilanza ogni circostanza che comporti o che sembri comportare, una deviazione dalle norme di comportamento riportate nel presente Codice e/o una violazione alle

procedure/istruzioni operative aziendali in essere. Ove informati, i referenti hanno, a loro volta, il dovere di informare tempestivamente l'Organismo di Vigilanza delle notizie di cui sono venuti a conoscenza.

Omettere o non riferire tali circostanze costituisce una violazione del presente Codice Etico e di Condotta.

Le segnalazioni sono trattate con la massima riservatezza e tutte le violazioni riferite diventano immediatamente oggetto di indagine. Tutti i destinatari del Codice Etico sono tenuti a cooperare senza riserve alle fasi istruttorie e a fornire tutte le informazioni in loro possesso riguardanti tali violazioni, indipendentemente dal fatto che le stesse siano considerate rilevanti. La mancata cooperazione, o la cooperazione solo parziale con le attività di istruttoria costituisce una violazione del presente Codice Etico e di Condotta.

COS, al fine di facilitare le segnalazioni e comunicazioni da parte dei Destinatari il Codice, ha attivato come opportuno canale di comunicazione dedicato, che garantisce la riservatezza delle comunicazioni, una apposita casella di posta elettronica riservata all'Organismo di Vigilanza, il cui indirizzo è [odv@castiglioneolonaservizi.it](mailto:odv@castiglioneolonaservizi.it) al quale i Destinatari del Codice Etico possono inviare comunicazioni in forma sia anonima sia non anonima.

Le segnalazioni possono anche essere inoltrate per iscritto al seguente indirizzo: Organismo di Vigilanza Castiglione Olona Servizi Srl, Via Marconi, 21043 Castiglione Olona (VA): in tal caso, le comunicazioni ricevute potranno essere visionate solo dall'Organismo di Vigilanza essendo a questi riservate.

In ogni caso, COS si impegna, anche con la collaborazione dell'Organismo di Vigilanza, affinché coloro che hanno effettuato le segnalazioni non siano oggetto di ritorsioni, discriminazioni o, comunque, penalizzazioni, assicurando quindi l'adeguata riservatezza di tali soggetti (salvo la ricorrenza di eventuali obblighi di Legge che impongano diversamente).

Qualsiasi violazione delle disposizioni del Codice Etico e del Modello 231, verrà trattata con fermezza con la conseguente adozione di adeguate misure sanzionatorie coerentemente con quanto previsto dai contratti nazionali di lavoro e dal Modello 231/2001, ferma restando la possibilità per COS, ove ne ricorrano i presupposti e secondo la gravità delle infrazioni commesse, di dare corso ad azioni legali nei confronti delle persone coinvolte.

## **11 DISPOSIZIONI FINALI**

Le disposizioni specifiche del presente Codice Etico costituiscono esemplificazioni dei comportamenti più ricorrenti e non limitano l'ambito di applicazione dei principi generali espressi.

Qualora anche una sola delle disposizioni di tale Codice dovesse entrare in conflitto con qualsiasi altra disposizione contenuta in regolamenti interni o procedure, prevarrà quanto prescritto nel Codice stesso.

Il presente Codice Etico e di Condotta entra in vigore a partire dalla sua approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione e viene attuato insieme al Modello di organizzazione, gestione e controllo predisposto ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Ogni variazione, integrazione o aggiornamento successivo è approvata dal Consiglio di Amministrazione e diffusa secondo quanto previsto dal Modello.