



Modello di organizzazione e di gestione ex Decreto Legislativo  
8 giugno 2001, n. 231

CODICE ETICO

## **1. PREMESSA**

Il Codice etico è una guida morale da utilizzare in ogni processo decisionale all'interno del Consorzio.

Poiché ogni individuo ha il proprio modo di interpretare i concetti di etica e di integrità, Consorzio Stabile Olimpia (in seguito anche Consorzio) ha ritenuto utile proporre un'interpretazione univoca di tali concetti. Solo attraverso un lessico comune è possibile, infatti, incentrare le azioni di chi a qualsiasi titolo opera nel e per il Consorzio sul rispetto dell'etica e dell'integrità.

Il documento cerca di definire l'insieme dei valori e dei principi cui il Consorzio si ispira nel perseguimento dei propri obiettivi, la cui osservanza è necessaria per il corretto svolgimento delle proprie attività, per salvaguardare l'affidabilità, la reputazione e l'immagine del Consorzio.

E' negli obblighi e responsabilità di ciascun dipendente o collaboratore consultare il proprio superiore e/o riferimento operativo del Consorzio per qualsiasi chiarimento relativo all'interpretazione o all'applicazione delle regole di comportamento indicate nel presente Codice etico.

Il presente Codice Etico è parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dal Consorzio.

Il Consorzio, con l'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, ha voluto non soltanto conformarsi alle novità legislative ed alle sollecitazioni introdotte dal D. Lgs. 231/01, in tema di "responsabilità amministrativa" delle persone giuridiche, ma ha voluto anche approfittare di tale norma per evidenziare quali siano le politiche di comportamento del Consorzio Stabile Olimpia, in particolare stabilendo e indicando, con la maggior comprensibilità possibile e con forza, i valori dell'etica e del rispetto della legalità, avendo come obiettivo la concretizzazione di un manuale di prevenzione volto al contenimento del rischio di reato e che possa permettere ai singoli di poter rintracciare, in ogni momento e prontamente, l'assetto dei valori perseguiti e gli strumenti operativi all'uopo disponibili.

Requisito di un adeguato ed efficace Modello è la messa a punto di appositi protocolli organizzativi, necessari a garantire un efficiente sistema di controllo dell'attività dell'Ente e dei suoi dipendenti. Nel novero di tali protocolli, assume rilevanza l'adozione di un Codice etico che indichi i principi generali di riferimento cui Consorzio Stabile Olimpia intende conformarsi.

Il Codice esprime gli impegni e le responsabilità etiche nella conduzione degli affari e delle attività aziendali assunti dai collaboratori del Consorzio, siano essi dipendenti, collaboratori a vario titolo o amministratori.

## **2. Finalità e ambito di applicazione**

### **2.1 Finalità**

La finalità del Codice è quella di rendere comuni e diffusi i valori in cui Consorzio Stabile Olimpia si riconosce, in modo tale che ciascuno all'interno del Consorzio nel prendere una decisione abbia una guida morale a cui attenersi e agire tenendo presente non solo i propri diritti e doveri ma anche quelli degli altri.

Nel Codice sono indicati i valori di base che rappresentano la guida per tutti coloro che lavorano nel Consorzio Stabile Olimpia e/o per lo stesso, nonché le modalità di comportamento alle quali i tutti i destinatari del Codice dovranno uniformarsi. Tali principi rappresentano il nostro modo di agire nei confronti dei nostri dipendenti e collaboratori, nonché il modo di porci nei confronti degli associati, fornitori e verso la comunità.

## **2.2 Ambito di applicazione**

Il Codice si applica a tutti i consorziati, tutti i dirigenti ed a tutto il personale del Consorzio Stabile Olimpia, nonché a terzi destinatari, intendendosi con tale qualifica fare riferimento ai soggetti, esterni al Consorzio, che operino, direttamente o indirettamente, per il Consorzio Stabile Olimpia (p.e. collaboratori, consulenti, fornitori, partner commerciali).

I Terzi destinatari sono, pertanto, obbligati al rispetto delle disposizioni del Modello e del presente Codice e, in particolare, nei limiti delle rispettive competenze e responsabilità, dei principi etici di riferimento e delle norme di comportamento dettate per il personale di Consorzio Stabile Olimpia.

## **2.3 Impegni del Consorzio Stabile Olimpia**

Il Consorzio Stabile Olimpia assicura:

- la massima diffusione e conoscenza del Codice Etico;
- l'aggiornamento costante dei contenuti del Codice;
- l'interpretazione e l'attuazione delle disposizioni del Codice Etico;
- la verifica di ogni notizia di violazione del Codice Etico;
- la valutazione dei fatti e l'applicazione di adeguate sanzioni, in caso di violazione delle norme del Codice Etico.

## **2.4 Obblighi per tutti i dipendenti, per i dirigenti e i responsabili**

Tutti i dipendenti del Consorzio Stabile Olimpia ed i Consorziati hanno l'obbligo di:

- conoscere le norme contenute nel Codice Etico e le norme di riferimento che regolano l'attività svolta nell'ambito della propria funzione;
- astenersi da comportamenti contrari a tali norme;
- rivolgersi ai propri superiori o alle funzioni interne a ciò deputate, tra cui l'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/01, per chiedere chiarimenti, in caso di necessità, per l'applicazione delle norme del Codice Etico;
- riferire ai propri superiori o alle funzioni interne a ciò deputate, tra cui l'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/01, ogni possibile violazione delle norme del Codice Etico o ogni richiesta di violazione che sia stata loro rivolta;

## **2.5 Obblighi ulteriori per gli Amministratori, Dirigenti e Responsabili delle strutture e delle funzioni consortili.**

Ogni Amministratore, Dirigente o Responsabile, e Consorziate, ha l'obbligo di:

- rappresentare con il proprio comportamento un esempio per i propri dipendenti/collaboratori;
- scegliere accuratamente, per quanto di propria competenza, dipendenti, collaboratori esterni e consorziati per affidare incarichi esclusivamente a persone che diano pieno affidamento sul proprio impegno a rispettare le norme del Codice Etico;

- diffondere tra i dipendenti la conoscenza e la condivisione delle norme del Codice Etico quale parte essenziale della qualità della prestazione lavorativa;
- far osservare ai dipendenti le norme del Codice Etico;
- riferire tempestivamente al proprio superiore e alle funzioni interne a ciò deputate i possibili casi di violazioni di norme del Codice Etico;
- adottare le misure correttive immediate e indispensabili richieste dalla situazione;
- impedire qualunque tipo di ritorsione.

## **2.6 Obblighi nei confronti di terzi**

Nei confronti dei terzi tutti i dipendenti e Società Consorziate, hanno l'obbligo di:

- informarli adeguatamente circa gli obblighi imposti dal Codice Etico;
- esigere il rispetto degli obblighi che riguardano direttamente la loro attività;
- adottare le opportune iniziative in caso di mancato adempimento da parte di terzi dell'obbligo di conformarsi alle norme del Codice Etico.

## **2.7 Strutture di riferimento,**

La funzione di “Garante del Codice Etico” è svolta dalla Direzione del Consorzio con il compito di:

- promuovere la conoscenza dei contenuti del Codice Etico;
- assicurare la diffusione e l'aggiornamento costante dei contenuti del Codice;
- assicurare l'interpretazione e l'attuazione delle disposizioni del Codice Etico;
- fissare criteri e procedure per ridurre il rischio di violazioni delle norme del Codice Etico;
- promuovere e verificare la conoscenza e l'attuazione del Codice Etico all'interno e all'esterno dell'azienda;
- assicurare la verifica di ogni notizia di violazione del Codice Etico, la valutazione dei fatti e l'applicazione, in caso di violazione delle norme del Codice Etico, di adeguate sanzioni;
- presentare al Consiglio di Amministrazione e all'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/01, una relazione annuale sull'attuazione dei contenuti del Codice Etico in Consorzio Stabile Olimpia.

## **2.8 Le responsabilità**

Tutti i destinatari del codice hanno la responsabilità:

- di comprendere e uniformare il proprio comportamento al presente Codice, alle politiche del Consorzio Stabile Olimpia e alle normative vigenti;
- di promuovere una cultura di integrità e responsabilità;
- di fare domande, chiedere consigli ed esternare le proprie preoccupazioni.

## **3. I valori di base**

### **3.1 Imparzialità**

Nello svolgimento della propria attività lavorativa, gli amministratori, i dipendenti, le Società consorziate ed i loro dipendenti, i collaboratori e coloro che a qualsiasi titolo operino all'interno e/o per il Consorzio Stabile Olimpia devono essere imparziali.

Consorzio Stabile Olimpia disconosce e rifiuta ogni principio di discriminazione basato sul sesso, sulla nazionalità, sulla religione, sulle opinioni personali e politiche, sull'età, sulla salute e sulle condizioni economiche dei propri interlocutori, ivi inclusi i propri fornitori.

Coloro che ritengano di aver subito discriminazioni possono riferire l'accaduto all'Organismo di Vigilanza che procederà a verificare l'effettiva violazione del Codice Etico.

### **3.2 Onestà**

Tutti i destinatari del Codice Etico debbono avere la consapevolezza del significato etico delle proprie azioni e non devono perseguire l'utile personale o del Consorzio in violazione delle leggi vigenti e delle norme del presente Codice.

Nella formulazione degli accordi contrattuali con gli associati, clienti, fornitori, collaboratori in genere, occorre garantire che le clausole siano formulate in modo chiaro e comprensibile, assicurando il mantenimento della condizione di pariteticità tra le parti.

### **3.3 Correttezza**

Il principio di correttezza implica il rispetto dei diritti di tutti i soggetti coinvolti nell'attività del Consorzio.

In particolare, i destinatari del Codice, devono agire correttamente al fine di evitare situazioni di conflitto di interessi, intendendosi per tali, genericamente, tutte le situazioni in cui il perseguimento del proprio interesse sia in contrasto con gli interessi e la mission del Consorzio medesimo.

Sono, inoltre, da evitare situazioni attraverso le quali un amministratore, dirigente o dipendente, o altro destinatario possa trarre un vantaggio e/o un profitto indebiti da opportunità conosciute durante e in ragione dello svolgimento della propria attività.

### **3.4 Trasparenza**

Il principio della trasparenza si fonda sulla veridicità, accuratezza e completezza dell'informazione sia all'esterno che all'interno del Consorzio.

Nel rispetto del principio di trasparenza, ogni operazione e transazione deve essere correttamente registrata, autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua.

Tutte le azioni ed operazioni devono avere una registrazione adeguata e deve essere possibile la verifica del processo di decisione, autorizzazione e svolgimento.

Per ogni operazione vi deve essere un adeguato supporto documentale al fine di poter procedere, in ogni momento, all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato e verificato l'operazione stessa.

Consorzio Stabile Olimpia utilizza criteri oggettivi e trasparenti per la scelta dei fornitori. Tale scelta, nel rispetto delle norme vigenti e delle procedure interne, deve avvenire in base a valutazioni oggettive relative alla competitività, alla qualità ed alle condizioni economiche praticate.

### **3.5 Efficienza**

In ogni attività lavorativa deve essere perseguita l'economicità della gestione e dell'impiego delle risorse del Consorzio, nel rispetto degli standard qualitativi più avanzati.

Il Consorzio Stabile Olimpia si impegna altresì a salvaguardare e custodire le risorse ed i beni aziendali, nonché a gestire il proprio patrimonio ed i propri capitali adottando tutte le cautele necessarie a garantire il pieno rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti.

### **3.6 Rispetto delle norme, etica e morale**

Gli amministratori, i dirigenti, i dipendenti, i consorziati, i collaboratori e coloro che a qualsiasi titolo operino all'interno di Consorzio Stabile Olimpia devono comprendere e rispettare i valori etici, le pratiche morali e le leggi e i regolamenti del Paese in cui vive e lavora.

Il Consorzio Stabile Olimpia ha come principio imprescindibile il rispetto delle leggi, dei regolamenti e, in generale, delle normative vigenti in Italia ed in tutti i Paesi in cui si trova ad operare, nonché dell'ordine democratico ivi costituito.

In nessun caso, è ammesso perseguire o realizzare l'interesse del Consorzio Stabile Olimpia in violazione di norme e leggi.

### **3.7 Concorrenza leale**

Il Consorzio Stabile Olimpia riconosce il valore della concorrenza quando ispirato ai principi di correttezza, leale competizione e trasparenza nei confronti degli operatori presenti sul mercato, impegnandosi a non danneggiare indebitamente l'immagine dei competitor e dei loro prodotti.

### **3.8 Favorire la crescita e la salute dei lavoratori**

Le risorse umane sono riconosciute quale fattore fondamentale ed irrinunciabile per lo sviluppo del Consorzio.

Gli amministratori, i dirigenti, i dipendenti, i consorziati, i collaboratori e coloro che a qualsiasi titolo operino all'interno e/o per il Consorzio devono favorire la crescita professionale di collaboratori e colleghi. Il Consorzio Stabile Olimpia si impegna a sostenere un ambiente lavorativo libero da ogni forma di intimidazione e da molestie basate su nazionalità, razza, stato di salute, sessualità, opinioni politiche e religiose.

Il Consorzio Stabile Olimpia tutela la crescita e lo sviluppo professionale al fine di accrescere il patrimonio di competenze possedute, nel rispetto della normativa vigente in materia di diritti della personalità individuale, con particolare riguardo alla integrità morale e fisica del Personale.

Inoltre il Consorzio si impegna a garantire un ambiente di lavoro sicuro, sano e produttivo per tutelare la salute e la sicurezza del lavoratore anche nel rispetto delle normative vigenti.

Il Personale è assunto unicamente in base a regolari contratti di lavoro, non essendo tollerata alcuna forma di lavoro irregolare. Il candidato deve essere reso edotto di tutte le caratteristiche attinenti il rapporto di lavoro.

Il riconoscimento di aumenti salariali o di altri strumenti d'incentivazione e l'accesso a ruoli ed incarichi superiori (promozioni) sono legati, oltre che alle norme stabilite dalla legge e dal contratto collettivo di lavoro, ai meriti individuali dei dipendenti, tra i quali la capacità di esprimere comportamenti e competenze organizzative improntati ai principi etici di riferimento del Consorzio, indicati dal presente Codice.

### **3.9 Rispetto dell'ambiente**

Il Consorzio Stabile Olimpia riconosce alla salvaguardia dell'ambiente un'importanza fondamentale nell'assicurare un percorso di crescita coerente e equilibrato.

Tutte le attività del Consorzio Stabile Olimpia devono essere svolte in modo da essere conformi a quanto previsto dalle norme in materia ambientale. La ricerca di vantaggi per il Consorzio, qualora comportino o possano comportare la violazione, dolosa o colposa delle norme in tema ambientale, non è mai giustificata.

#### **4. Rapporti con i Consorziati, fornitori, e collaboratori esterni**

E' interesse primario del Consorzio Stabile Olimpia che tutti coloro che incorrono in relazioni d'affari con Consorzio Stabile Olimpia svolgano le proprie attività in osservanza dei principi e dei valori contenuti nel presente Codice Etico. Il Consorzio inserisce pertanto nei contratti con i consorziati e con i propri fornitori una clausola di risoluzione in caso di violazioni gravi o reiterate dei principi contenuti nel Codice Etico o di commissione di un reato previsto dal D. Lgs. 231/01 e s.m.i.. Nei rapporti con i consorziati e con i fornitori, i dirigenti e dipendenti del Consorzio Stabile Olimpia hanno l'obbligo di:

- osservare le procedure interne per la selezione e la gestione dei rapporti con i fornitori;
- adottare criteri di selezione oggettivi, dichiarati e trasparenti;
- ottenere la collaborazione dei fornitori per soddisfare le esigenze dei clienti e assicurare costantemente la fornitura di servizi di qualità ;
- osservare scrupolosamente le condizioni contrattualmente previste, mantenendo i rapporti con i consorziati e fornitori secondo le buone consuetudini commerciali;
- portare tempestivamente a conoscenza del proprio superiore e della struttura aziendale competente problemi insorti con i consorziati e con i fornitori, in modo da valutare le conseguenze sul sistema di qualifica dei fornitori del Consorzio Stabile Olimpia.

E' vietato accettare promesse o versamenti di somme o beni in natura di qualsiasi entità o valore, anche indirettamente sotto forme diverse di liberalità o benefici, da parte di qualsiasi fornitore, diretti a promuovere o favorire interessi di un fornitore.

Omaggi e atti di cortesia commerciale o di ospitalità sono consentiti solo se di modico valore e comunque tali da non compromettere la reputazione di una delle parti.

Devono sempre essere debitamente autorizzati dalla funzione aziendale a ciò deputata e adeguatamente documentati. Qualsiasi dirigente o dipendente che riceva richieste esplicite o implicite di benefici deve immediatamente sospendere ogni rapporto d'affari con il richiedente e informare il proprio superiore.

Ogni dirigente o dipendente deve comunicare immediatamente per iscritto al proprio superiore e/o al CdA qualsiasi interesse finanziario o personale, diretto o indiretto, all'attività del fornitore.

In particolare, deve rendere nota qualsiasi relazione presente o passata di tipo finanziario, d'affari, professionale, familiare o sociale tale da poter influire sulla imparzialità della sua condotta nei confronti del fornitore.

#### **5. Rapporti con i clienti o fornitori**

Gli impegni del Consorzio nei confronti dei clienti/fornitori sono definiti in modo chiaro e trasparente.

Tutti i dirigenti o dipendenti sono tenuti a trattare i clienti e fornitori con rispetto e soddisfacendone per quanto possibile le esigenze e aspettative.

E' vietato promettere, corrispondere od offrire, direttamente o indirettamente sotto forme diverse di contribuzioni o liberalità (es: sponsorizzazioni, incarichi, consulenze, pubblicità), pagamenti o benefici materiali (somme o beni) di qualsiasi entità o valore a clienti/fornitori, per promuovere o favorire interessi del Consorzio Stabile Olimpia.

Omaggi e atti di cortesia commerciale o di ospitalità sono consentiti solo se di modico valore e comunque tali da non compromettere la reputazione di una delle parti. Devono sempre essere debitamente autorizzati dalla Direzione o CdA e adeguatamente documentati. Qualsiasi dirigente o dipendente che riceva richieste esplicite o implicite di benefici deve immediatamente sospendere ogni rapporto d'affari con il richiedente e informare il proprio superiore che ne darà relazione alla Direzione e/o al CdA.

## **6. I rapporti con le istituzioni pubbliche**

Il Consorzio Stabile Olimpia persegue l'obiettivo della massima integrità e correttezza nei rapporti con le istituzioni pubbliche e, in generale, con la Pubblica Amministrazione, ivi incluso per ciò che attiene la richiesta e/o la gestione di erogazioni pubbliche, al fine di garantire la massima chiarezza nei rapporti istituzionali.

I rapporti con interlocutori istituzionali sono mantenuti esclusivamente tramite la Direzione o soggetti a ciò deputati.

Se Consorzio Stabile Olimpia utilizza un soggetto terzo, per essere rappresentato nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, questo sarà tenuto a rispettare le direttive valide per il personale interno; il Consorzio, inoltre, non dovrà farsi rappresentare, nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, da un soggetto terzo, qualora esistano anche potenziali conflitti d'interesse.

Tutti i rapporti intercorrenti con soggetti qualificabili come Pubblici Ufficiali o Incaricati di Pubblico Servizio devono essere condotti nel pieno rispetto delle leggi e delle norme vigenti, oltre che del Modello e del Codice Etico, al fine di assicurare l'assoluta legittimità dell'operato del Consorzio.

Il Consorzio Stabile Olimpia vieta alla Direzione ed al personale in genere di accettare, offrire o promettere, anche indirettamente, denaro, doni, beni, servizi, prestazioni o favori in relazione a rapporti intrattenuti con Pubblici Ufficiali o Incaricati di Pubblico Servizio, per influenzarne le decisioni, in vista di trattamenti più favorevoli o prestazioni indebite o per qualsiasi altra finalità, incluso il compimento di atti del loro ufficio.

Eventuali richieste o offerte di denaro, di doni di favori, inoltrate o ricevute dalla Direzione o dal personale, devono essere tempestivamente portate a conoscenza del proprio superiore gerarchico e dell'Organismo di Vigilanza.

Nel caso di indagini, ispezioni o richieste della Pubblica Autorità, la Direzione ed il personale è tenuto ad assicurare la dovuta collaborazione alle Autorità.

## **7. Rapporti con organizzazioni politiche e sindacali**

Il Consorzio Stabile Olimpia non eroga contributi, diretti o indiretti e sotto qualsiasi forma, a partiti, movimenti, comitati e organizzazioni politiche e sindacali, a loro rappresentanti e candidati, tranne quelli dovuti in base a normative specifiche.

## 8. La gestione degli affari

Gli amministratori, i dirigenti, i dipendenti, i consorziati, i collaboratori e coloro che a qualsiasi titolo operino all'interno del Consorzio, sono tenuti a conformarsi alle leggi e alle normative vigenti in Italia e a quelle del Paese ove si trovano a compiere la propria attività per conto del Consorzio medesimo.

Nessun obiettivo del Consorzio può essere perseguito o realizzato in violazione delle leggi e delle normative vigenti.

Il Consorzio Stabile Olimpia, in coerenza con i valori di onestà, correttezza e trasparenza cui impronta la propria attività, pone in essere tutte le misure necessarie a prevenire ed evitare fenomeni di corruzione o conflitto di interessi; tutti coloro che operano all'interno del Consorzio non possono elargire o promettere a terzi somme di denaro o altre utilità in qualunque forma e modo, anche indiretto, per promuovere o favorire interessi del Consorzio, né possono accettare per sé o per altri tali dazioni o la promessa di esse per promuovere o favorire interessi di terzi nei rapporti con il Consorzio.

Nel caso in cui il dirigente, dipendente ricevesse richieste od offerte, esplicite od implicite, di denaro o altra utilità, ne deve informare immediatamente il proprio superiore gerarchico e il Responsabile dell'Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231/01, sospendendo ogni rapporto con i terzi interessati fino a che avrà ricevuto specifiche indicazioni.

Fanno eccezione a queste prescrizioni solo gli omaggi di valore simbolico, quando rappresentano atti di cortesia nell'ambito di corretti rapporti commerciali e non siano espressamente vietati.

Di seguito vengono indicati i comportamenti che i consorziati, gli amministratori, i dipendenti, i collaboratori e coloro che a qualsiasi titolo operino all'interno del Consorzio sono tenuti ad osservare:

- Divieto di uso delle informazioni riservate: tutti all'interno del Consorzio sono tenuti a osservare le leggi in materia di abuso di informazioni riservate (insider trading) vigenti nella giurisdizione italiana. Gli amministratori, i dirigenti, i dipendenti, i consorziati, i collaboratori e coloro che a qualsiasi titolo operino all'interno del Consorzio Stabile Olimpia non possono utilizzare informazioni non di dominio pubblico acquisite in funzione della loro posizione all'interno del Consorzio. Le informazioni riservate debbono essere trattate nel rispetto delle specifiche norme e procedure redatte da Consorzio Stabile Olimpia.
- Obbligo di confidenzialità: le conoscenze e le competenze tecniche sviluppate dal Consorzio costituiscono una risorsa importante che ciascuno deve tutelare. Di conseguenza, gli amministratori, i dirigenti, i dipendenti, i consorziati, i collaboratori e coloro che a qualsiasi titolo operino all'interno del Consorzio Stabile Olimpia sono tenuti a non rivelare a terzi informazioni riguardanti le conoscenze tecniche, e commerciali del Consorzio, se non nei casi in cui tali informazioni siano richiesta da leggi o da altre disposizioni regolamentari o laddove sia espressamente prevista da specifici accordi contrattuali. Gli obblighi di confidenzialità indicati nel Codice permangono anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro o di collaborazione con il Consorzio Stabile Olimpia.
- Corruzione e pagamenti illeciti: gli amministratori, i dirigenti, i dipendenti, i consorziati, i collaboratori e coloro che a qualsiasi titolo operino all'interno del Consorzio si impegnano ad operare nel rispetto dei principi di integrità, onestà e correttezza in tutti i rapporti che il Consorzio mantiene con i soci, fornitori e Pubblica Amministrazione. Il Consorzio non accetta nessun tipo di corruzione. Gli amministratori, i dirigenti, i dipendenti, i consorziati, i

collaboratori e coloro che a qualsiasi titolo operino all'interno del Consorzio non possono offrire omaggi, regali o altre utilità che possano costituire violazioni di leggi o regolamenti, o siano in contrasto con il Codice Etico. È inoltre vietata l'accettazione di omaggi, regali o altri benefici che possano compromettere la loro indipendenza di giudizio. Pertanto, ciascuno deve evitare situazioni in cui interessi di natura personale possano essere in conflitto con gli interessi del Consorzio.

- Riciclaggio di denaro: gli amministratori, i dipendenti, i collaboratori, i consorziati e coloro che a qualsiasi titolo operino per il Consorzio non possono svolgere attività che implicano il riciclaggio di introiti di attività criminali. Il Consorzio deve sempre ottemperare all'applicazione delle leggi antiriciclaggio in qualsiasi giurisdizione competente.
- Riservatezza e tutela dei dati personali: Il Consorzio Stabile Olimpia, per la realizzazione della propria attività, può raccogliere dati personali ed informazioni riservate, che si impegna a trattare in ottemperanza a tutte le leggi in materia di riservatezza e di tutela dei dati personali vigenti nelle giurisdizioni in cui opera. A tal fine, il Consorzio garantisce un elevato livello di sicurezza nella selezione e nell'uso dei propri sistemi informativi destinati al trattamento di dati personali e di informazioni riservate.

## **9. Bilancio e contabilità**

Consorzio Stabile Olimpia pone come valori fondamentali la trasparenza e la veridicità della contabilità e garantisce che tutte le azioni poste in essere siano autorizzate, verificabili, legittime e coerenti fra di loro. Inoltre, il Consorzio assicura che le decisioni in materia finanziaria e contabile sono prese ad un livello di responsabilità adeguata. Ogni operazione trova riscontro in documenti di supporto dell'attività posta in essere, in modo tale che sia possibile la registrazione contabile, la ricostruzione dettagliata e l'individuazione dei diversi livelli di responsabilità.

Il Consorzio si preoccupa di sensibilizzare i propri dipendenti, facendo formazione/informazione al fine di creare un controllo interno efficiente.

L'irregolare tenuta dei libri contabili costituisce violazione di leggi e violazione del presente Codice; pertanto non sono assolutamente consentite ai dirigenti e/o dipendenti operazioni quali la registrazione di operazioni fittizie, la registrazione di operazioni in modo fuorviante o non sufficientemente documentate, la mancata registrazione di impegni, anche solo di garanzia, da cui possano derivare responsabilità per il Consorzio.

Qualora i dirigenti e/o dipendenti riscontrassero o venissero a conoscenza di falsificazioni, mancanze o omissioni della contabilità, o della documentazione contabile, devono immediatamente riferirne al proprio superiore gerarchico e/o all'Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231/01.

## **10. Il conflitto d'interessi**

Gli amministratori, i dirigenti, i dipendenti, i consorziati i collaboratori e coloro che a qualsiasi titolo operino all'interno del Consorzio Stabile Olimpia devono svolgere le proprie attività lavorative perseguendo gli obiettivi e gli interessi del Consorzio, evitando di trovarsi in condizioni e attività che possano essere in contrasto quest'ultimi. Pertanto tutti coloro che operano all'interno del Consorzio devono evitare ogni possibile conflitto di interesse, con particolare riferimento a interessi personali o familiari che potrebbero influenzare l'indipendenza di giudizio nel determinare quale sia il miglior interesse del Consorzio e il modo più opportuno di perseguirlo.

Tra le situazioni che possono creare un conflitto di interesse sono comprese:

- Intrattenere rapporti commerciali con parenti

- Avere interessi finanziari in un'altra società del settore
- Svolgere un secondo lavoro
- Gestire un'attività propria
- Dirigere un'altra azienda

Nel caso in cui gli amministratori, i dirigenti ed il personale tutto si trovi o pensi di trovarsi in una situazione che rappresenti o generi un possibile conflitto di interessi, deve riferire immediatamente al proprio superiore gerarchico e/o al CdA.

Tutto il personale non può svolgere durante il proprio orario lavorativo altre attività non congruenti con le proprie mansioni e responsabilità organizzative.

L'utilizzo dei beni del Consorzio, non è consentito per uso ed interesse personale, salvo nei casi in cui lo stesso sia espressamente previsto dal Consorzio e disciplinato da apposito regolamento.

## **11. Il rapporto di lavoro**

Le risorse umane costituiscono un indispensabile elemento per l'esistenza, lo sviluppo ed il successo dell'azienda. La professionalità e l'affidabilità dei dipendenti e dei collaboratori sono valori fondamentali per il conseguimento degli obiettivi del Consorzio.

Il Consorzio è impegnato a sviluppare le competenze e stimolare le capacità e le potenzialità dei propri dipendenti e collaboratori affinché trovino piena realizzazione nel raggiungimento degli obiettivi, garantendo il rispetto dei seguenti punti:

- **Pari opportunità d'impiego:** il Consorzio attua una politica di pari opportunità d'impiego per tutti i propri dipendenti: l'assunzione si basa sulle specifiche qualifiche professionali e capacità di rendimento, senza alcuna discriminazione in quanto la selezione e l'assunzione avvengono in base a criteri di competenza e di merito, senza alcuna considerazione della razza, credo religioso, sesso, età, discendenza, inabilità personali, anzianità di servizio, nel pieno rispetto dei diritti della persona e delle leggi e dei regolamenti in vigore, con particolare attenzione alla normativa vigente in materia di lavoro minorile. All'interno del Consorzio non è tollerata alcuna forma di discriminazione sul luogo di lavoro. Qualsiasi forma di discriminazione dovrà essere riportata al proprio superiore gerarchico o alla direzione del Personale.
- **Molestie sul luogo di lavoro:** Il Consorzio si impegna a garantire un ambiente professionale libero da ogni forma di intimidazione fisica o verbale e da molestie basate su razza, sesso, religione, colore della pelle, nazione di origine, età, invalidità fisica o psichica, condizione di reduce di guerra, orientamento sessuale, stato anagrafico, stirpe o cittadinanza. Non è tollerato alcun comportamento molesto, destabilizzante o che interferisca nella capacità di un altro soggetto di espletare le proprie mansioni. Chiunque subisca tali molestie potrà riferire su tali comportamenti al proprio superiore gerarchico o alla direzione.

## **12. L'utilizzo dei beni del Consorzio**

Il personale tutto del Consorzio è tenuto ad utilizzare i beni e le risorse aziendali a cui accede o di cui ha la disponibilità per perseguire gli scopi e gli interessi del Consorzio: è vietato ogni utilizzo

dei beni e delle risorse del Consorzio che sia in contrasto con gli interessi del Consorzio o che sia dettato da motivi professionali estranei al rapporto di lavoro con Consorzio medesimo.

Il Consorzio Stabile Olimpia fornisce ai suoi dipendenti e collaboratori tutti i beni che sono necessari allo svolgimento del lavoro, inclusi tutti gli strumenti, i telefoni, i computer, le apparecchiature e gli altri accessori di cui il lavoratore può avere bisogno. L'uso dei mezzi elettronici del Consorzio è previsto soltanto allo scopo di condurre e intrattenere relazioni di affari e non per scopi personali.

Il Consorzio Stabile Olimpia proibisce severamente che vengano scaricati o trasmessi materiali o messaggi dal contenuto minatorio, osceno, violento, illegale, immorale, o di contenuto inappropriato, compreso ogni materiale relativo a gioco d'azzardo, pornografia, pedopornografia, materiale grafico o linguaggio sessualmente esplicito, epiteti con contenuto razzista, offensivo o insultante. Nel caso in cui il dipendente attui tali comportamenti vietati sarà soggetto a provvedimenti disciplinari da parte del Consorzio.

Inoltre è necessario che ogni software utilizzato sui PC o per scopi commerciali del Consorzio deve essere provvisto dell'appropriata licenza. La copia o l'uso di software non autorizzati o "riprodotti abusivamente" sui computer di proprietà del Consorzio o in altre apparecchiature, per condurre affari per conto del Consorzio, è severamente vietato.

### **13. Ambiente e Salute e sicurezza sul luogo di lavoro**

Il Consorzio è impegnato a garantire un ambiente di lavoro sicuro, sano e produttivo e non accetta alcun compromesso nel campo della tutela della salute e della sicurezza dei propri dipendenti e collaboratori sul posto di lavoro.

La politica del Consorzio in materia di ambiente, salute e sicurezza è volta proteggere il personale e l'ambiente.

Gli amministratori, i dirigenti, i dipendenti, i consorziati, i collaboratori e coloro che a qualsiasi titolo operino all'interno del Consorzio Stabile Olimpia sono responsabili della buona gestione del sistema salute, sicurezza e ambiente. Il personale deve attenersi alle disposizioni in tale materia e nello svolgimento delle proprie attività lavorative deve operare in modo da garantire la propria sicurezza e quella dei colleghi.

A questi fini Consorzio si impegna ad ottemperare ai seguenti principi:

- comunicare e diffondere le informazioni riguardo alla tutela della salute dei lavoratori, alla sicurezza sul lavoro e alla protezione dell'ambiente ai portatori di interesse interni ed esterni;
- promuovere l'uso delle tecnologie più avanzate per ottenere l'eccellenza nella tutela della salute dei lavoratori, nella sicurezza sul lavoro e nella protezione dell'ambiente;
- valutare e ridurre l'impatto ambientale dei propri processi/prodotti;
- utilizzare responsabilmente le risorse con l'obiettivo di raggiungere uno sviluppo sostenibile che rispetti l'ambiente e i diritti delle generazioni future;
- valutare i rischi di lesioni o malattie professionali in modo da eliminarle o ridurle, ottemperando come minimo alle legislazioni esistenti;
- rispettare le leggi in materia di orario di lavoro;
- coinvolgere tutti i livelli dell'organizzazione e tutti i dipendenti assicurando che responsabilità e procedure operative siano definite con precisione, appropriatamente comunicate e chiaramente capite.

Il Consorzio Stabile Olimpia si impegna al miglioramento continuo della sua “*politica di ambiente salute e sicurezza sul luogo di lavoro*” e dei suoi programmi ed ad implementare procedure, regole e istruzioni atte ad assicurare che i valori espressi in questa politica siano riflessi nei comportamenti dei suoi dipendenti e collaboratori.

#### **14. Obblighi di comunicazione all’Organismo di Vigilanza**

Tutti i destinatari sono tenuti a dare tempestiva informazione all’Organismo di Vigilanza, quando siano a conoscenza di violazioni anche solo potenziali, nell’ambito dell’attività del Consorzio Stabile Olimpia, di norme di legge o di regolamenti, del Modello, del Codice Etico, delle procedure interne.

Le comunicazioni all’OdV possono essere effettuate, anche in forma anonima, per come indicato sul sito istituzionale.

L’organismo di Vigilanza farà in modo che la persona che effettua la comunicazione, qualora identificata o identificabile, non sia oggetto di ritorsioni, discriminazioni o, comunque, penalizzazioni, assicurandone, quindi, la riservatezza (salvo che eventuali obblighi di legge impongano diversamente).

#### **15. Provvedimenti disciplinari**

Le regole contenute nel presente Codice Etico, integrano il comportamento che gli amministratori, i dirigenti, i dipendenti, i consorziati, i collaboratori e coloro che a qualsiasi titolo operino all’interno o per conto del Consorzio Stabile Olimpia devono osservare anche in conformità alle regole di ordinaria diligenza, anche ai sensi degli articoli del codice civile in materia di rapporti di lavoro (art. 2104 e 2105 c.c.).

Ciascuno è tenuto ad osservare quanto indicato nel presente Codice Etico in quanto la mancata osservanza costituisce violazione del “Modello di organizzazione, gestione e controllo” adottato ai sensi dell’art. 6 del D. Lgs. 23 1/01.

Il Consorzio Stabile Olimpia sanzionerà i comportamenti che non siano conformi e coerenti ai valori e ai principi del presente Codice, riservandosi la più ampia tutela dei propri interessi secondo la gravità delle infrazioni commesse in applicazione del Sistema Disciplinare adottato.