

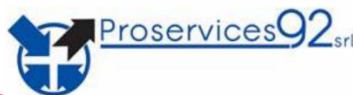


Via Nettuno Km.7 - 04012 - Cisterna di Latina(LT)
P.IVA/Cod.Fisc. 02631240591 - N.Rea: LT - 186969 -Cap.Soc.€10.000,00 I.v.
Tel. 06 9692413 Fax. 06 96911228 - www.conitlav.it - e-mail info@conitlav.it

CODICE ETICO DI CONSORZIO ITALIANO DI LAVORO S.R.L.

(approvato il.....2020)

IMPRESE ADERENTI AL CONSORZIO



**LOGISTIC SERVICES S.R.L.
SEMPLIFICATA**

STRUTTURA DEL PRESENTE CODICE ETICO DI CONSORZIO ITALIANO DI LAVORO S.R.L.

Il presente Codice Etico si compone:

1. delle premesse, che inquadrano il valore attribuito dalla Società a una impostazione etica dell'attività;
2. dei principi generali, che definiscono i valori etici di riferimento;
3. delle linee guida, norme e standard generali di comportamento;
4. dell'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. n. 231/2001;
5. disposizioni di attuazione finali.

1-PREMESSE

1.1 PRINCIPI ETICI A CUI L'ATTIVITA' DEL CONSORZIO ITALIANO DI LAVORO E' ISPIRATA

Il Consorzio Italiano di Lavoro S.r.l. e le società sue consorziate, nell'ambito delle proprie attività e nella conduzione dei propri affari, assume, come principi ispiratori, il rispetto della Legge e delle normative dei Paesi in cui opera, nonché delle norme aziendali interne; il tutto, in un quadro di legalità, correttezza, trasparenza, riservatezza e rispetto della dignità della persona.

La Società, inoltre, si propone di conciliare la ricerca della competitività sul mercato con il rispetto delle normative sulla correttezza e di promuovere, in un'ottica di responsabilità sociale, ogni comportamento teso a non ledere l'altrui professionalità ed interesse.

L'attività della Società e, in particolare, la sua missione richiedono che i rapporti con l'esterno siano improntati ad una puntuale osservanza delle leggi, delle regole di mercato e dei principi ispiratori della concorrenza leale, nel rispetto degli interessi legittimi dei propri "Destinatari".

A tale scopo, si è dotata del presente Codice Etico, nella convinzione che l'etica nella conduzione degli affari favorisca il successo di una attività imprenditoriale, contribuendo a diffondere un'immagine aziendale di affidabilità, correttezza e trasparenza delle attività poste in essere nel perseguimento dei propri obiettivi.

I principi etici che saranno enunciati nel presente Codice Etico sono rilevanti ai fini della prevenzione dei reati ex D.Lgs. 231/2001 e costituiscono un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo.

Il Codice Etico è un punto di riferimento per il lavoro di ogni giorno. L'integrità professionale, l'onestà, il rispetto degli impegni sono comportamenti che portano fiducia verso l'azienda. La violazione di questi valori, riconosciuti dalla comunità e dal mercato, eventuali azioni non corrette o contro la legge, ledono la reputazione e la credibilità di una azienda e possono mettere in pericolo la fiducia da parte da parte di tutti coloro che, a vario titolo, collaborano o si relazionano con la società (azionisti, investitori, clienti, fornitori e persone che vi lavorano).

Il rispetto del Codice Etico e l'applicazione costante dei suoi principi ha anche l'obiettivo di aiutare i soggetti destinatari dello stesso ad individuare le situazioni potenzialmente rischiose, relazioni o comportamenti non perfettamente chiari che possono presentarsi nello svolgimento quotidiano delle attività.

In linea con tali finalità di prevenzione degli illeciti che il Codice si propone, il Consorzio Italiano di Lavoro S.r.l. ed, anche, l'Organismo di Vigilanza (di seguito anche semplicemente "OdV") vigilano sull'osservanza delle norme ivi contenute, predisponendo adeguati strumenti di formazione e informazione, assicurando una costante efficacia nel controllo delle modalità di svolgimento della propria attività ed intervenendo, quando del caso, con azioni correttive.

1.2 DESTINATARI E AMBITI DI APPLICAZIONE DEL PRESENTE CODICE ETICO

Le norme del presente Codice Etico (di seguito, per brevità, anche "il Codice") del Consorzio Italiano di Lavoro S.r.l. si applicano, senza alcuna eccezione, ai componenti degli organi amministrativi e di controllo, ai soci, all'organismo di vigilanza, ai revisori, al personale a qualunque livello e senza alcuna eccezione, ai collaboratori esterni, ai clienti, ai fornitori, ai subappaltatori e a tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, instaurano rapporti o relazioni con la Società, operando per il perseguimento dei suoi obiettivi.

I soggetti tenuti al rispetto del Codice vengono definiti "*Destinatari*" che possono dunque identificarsi in tutti coloro che, come detto, senza alcuna eccezione, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, instaurano rapporti o relazioni con il Consorzio Italiano di Lavoro S.r.l. e operano per perseguirne gli obiettivi.

In ogni rapporto d'affari tutte le controparti devono essere informate dell'esistenza e dei contenuti delle disposizioni di cui al presente Codice Etico e sono tenute a rispettarle.

Nei contratti con i terzi è, inoltre, prevista l'introduzione di clausole e/o la sottoscrizione di dichiarazioni volte sia a formalizzare l'impegno al rispetto del Modello e del Codice Etico, sia a disciplinare le sanzioni di natura contrattuale, per l'ipotesi di violazione di tale impegno.

Resta ben inteso che, in nessun caso, il perseguimento dell'interesse del Consorzio Italiano di Lavoro S.r.l. può giustificare una condotta contraria alle leggi vigenti ed alle regole del presente Codice. Il Codice Etico si configura, infatti, come strumento di garanzia e di affidabilità, a tutela del patrimonio e della reputazione della Società.

1.3 EMANAZIONE DEL CODICE ETICO

L'emanazione del Codice Etico da parte di Consorzio Italiano di Lavoro S.r.l. è uno degli strumenti posti in essere al fine di garantire la diffusione e l'osservanza di principi, norme e standard generali di comportamento atti alla salvaguardia dei valori etici di riferimento.

Si rende, pertanto, necessario individuare e definire quei valori che tutti i destinatari del Codice Etico devono condividere, accettando responsabilità, ruoli e modelli di condotta dell'agire in nome e/o per conto della Società stessa.

Ha validità sia in Italia che all'estero, pur trovando ragionevole applicazione alle diverse realtà culturali, politiche, sociali, economiche e commerciali dei vari paesi in cui il Consorzio Italiano di Lavoro S.r.l. opera od opererà.

E' una delle componenti indispensabili del Modello organizzativo, gestionale e di controllo di cui la Società ha deciso di dotarsi a seguito dell'emanazione del D.Lgs n. 231/2001 e s.m.i. e, a tal fine, contiene disposizioni tese specificamente a prevenire la commissione dei reati considerati dal sopra citato decreto.

Il Consorzio Italiano di Lavoro S.r.l. rappresenterà alle proprie imprese consorziate, controllate, collegate o partecipate l'esigenza di una condotta in linea con i principi generali sanciti dal presente Codice Etico, sollecitando peraltro le stesse a dotarsi di un proprio adeguato Modello organizzativo.

1.4 COMPORTAMENTI NON ETICI E IL VALORE DELLA REPUTAZIONE

Non sono etici quei comportamenti assunti da chiunque – singolo o organizzazione – per conto di Consorzio Italiano di Lavoro S.r.l., che siano in violazione delle regole della civile convivenza e dei corretti rapporti sociali e commerciali, così come previsti e disciplinati da leggi e regolamenti.

Nella condotta degli affari i comportamenti non etici compromettono il rapporto di fiducia e possono favorire atteggiamenti ostili nei confronti della Società.

La buona reputazione favorisce gli investimenti da parte dei soci, degli investitori esterni e istituzionali, attrae le migliori risorse umane, favorisce i rapporti con gli interlocutori commerciali, imprenditoriali e finanziari, consolida l'affidabilità nei confronti dei creditori e la serenità dei rapporti con i fornitori.

2 - PRINCIPI GENERALI E VALORI ETICI

2.1 ONESTA' IMPARZIALITA' E RISPETTO DELLE NORME

Il perseguimento dell'interesse della Società non può mai giustificare una condotta contraria ai principi di correttezza, onestà, lealtà e reciproco rispetto.

Gli amministratori, i membri del Collegio Sindacale, i dipendenti e collaboratori della Società svolgono la propria attività nel rispetto dei principi di condotta appena indicati; pertanto, non dovranno versare o accettare somme di denaro, esercitare altre forme di corruzione o elargire doni o favori a terzi o accettare doni o favori da parte di terzi allo scopo di procurare vantaggi diretti o indiretti alla Società.

In nessun caso è giustificata o tollerata dalla Società una condotta in violazione di tali norme, anche qualora fosse perseguita nell'interesse della stessa.

2.2 TRASPARENZA E RISERVATEZZA

Il Consorzio Italiano di Lavoro S.r.l. svolge la propria attività all'insegna della trasparenza, sia nella gestione interna dell'attività aziendale e nell'attribuzione di compiti e responsabilità, sia nei rapporti con clienti, fornitori e collaboratori esterni, in modo tale che sia reso inequivoco l'interesse della Società e che, conseguentemente, i collaboratori e gli interlocutori del Consorzio Italiano di Lavoro S.r.l. siano in condizione a loro volta di prendere

decisioni consapevoli.

La Società garantisce, inoltre, la riservatezza delle informazioni e dei dati personali oggetto di trattamento e la protezione delle informazioni acquisite in relazione all'attività lavorativa prestata, uniformandosi alle prescrizioni in materia di riservatezza dei dati personali di cui al RE 679/2018 (GDPR) e al D.Lgs. n. 196 del 2003 e successive modificazioni, integrazioni e regolamenti attuativi.

I destinatari del presente Codice Etico sono tenuti al rigoroso rispetto dell'obbligo di riservatezza relativamente alle informazioni concernenti l'attività dell'azienda apprese nello svolgimento della propria mansione o collaborazione, secondo quanto previsto.

2.3 RESPONSABILITA' NEGLI AFFARI

Il Consorzio Italiano di Lavoro S.r.l. cura il proprio interesse aziendale esclusivamente attraverso l'integrità e la trasparenza nella conduzione degli affari.

Per promuovere l'attività dell'impresa o difendere le proprie posizioni di mercato non intrattiene con partiti, organizzazioni, aziende pubbliche o private, rapporti fondati su promesse, devoluzioni e concessioni di beni.

2.4 PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Il Consorzio Italiano di Lavoro S.r.l. nella conduzione delle sue attività vieta qualunque azione nei confronti o da parte di terzi in grado di ledere l'imparzialità e l'autonomia di giudizio.

A tal fine la società si impegna a mettere in atto le misure necessarie a prevenire ed evitare fenomeni di corruzione sia di tipo pubblicitario, che privato, nonché le altre condotte idonee ad integrare il pericolo di commissione dei reati previsti dal D.Lgs. n. 231/01 ed in particolare dagli articoli 24, 25 e 25 ter; **la Società, infatti, non consente alcun atteggiamento, non solo attivo (di corruzione), ma anche di debolezza o di accondiscendenza rispetto alle pressioni esterne (induzione indebita a dare o promettere utilità).**

A tal riguardo, il Consorzio Italiano di Lavoro S.r.l. non consente di corrispondere o accettare somme di denaro, doni o favori a/da parte di terzi, allo scopo di procurare vantaggi diretti o indiretti alla Società; è invece consentito accettare o offrire doni che rientrino nei consueti usi di ospitalità, cortesia e per particolari ricorrenze.

2.5 NON DISCRIMINAZIONE

Nelle decisioni che influiscono sulle relazioni con i suoi interlocutori il Consorzio Italiano di Lavoro S.r.l. non consente alcun tipo di discriminazione in base all'età, al sesso, alla sessualità, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche o alle credenze religiose dei suoi interlocutori.

2.6 CORRETTEZZA NELLA GESTIONE DEI CONTRATTI CON TERZI

La Società si adopera affinché i contratti stipulati con i propri fornitori ed i propri clienti siano eseguiti secondo quanto stabilito consapevolmente e liberamente dalle parti.

A tale fine la Società si attiva affinché tutti i dipendenti, i collaboratori, i fornitori coinvolti nella gestione dei contratti stipulati con i clienti della Società, nonché gli eventuali fornitori / subfornitori, siano debitamente

informati in merito agli obblighi ed adempimenti contrattuali assunti dalla Società (es. modalità di erogazione del servizio, livelli di prestazione, approvvigionamenti), nonché in merito ad eventuali modifiche successivamente pattuite.

La Società mette in atto tutte le misure necessarie al fine di verificare che tutti i dipendenti, i collaboratori, i fornitori coinvolti nella gestione dei contratti stipulati con i clienti della Società, nonché gli eventuali subfornitori, agiscano nel rispetto degli obblighi ed adempimenti contrattuali assunti dalla Società e nel rispetto delle procedure aziendali (a titolo esemplificativo ma non esaustivo, attraverso monitoraggi periodici da parte delle Funzioni / Responsabili incaricati).

La Società si attiverà per una pronta attuazione delle eventuali azioni correttive necessarie (es. specifiche attività formative / informative, tutele contrattuali) nel caso in cui i dipendenti, i collaboratori, i fornitori coinvolti nella gestione dei contratti stipulati con i clienti della Società, nonché gli eventuali subfornitori, agiscano in violazione degli obblighi ed adempimenti contrattuali previsti.

2.7 INTEGRITA' E INTERESSE AZIENDALE

I dipendenti devono, nell'espletamento delle proprie mansioni, rispettare le regole stabilite dalla legge, dal contratto di lavoro, ma soprattutto devono adeguare la propria condotta all'interesse aziendale.

I soggetti apicali, il personale dirigenziale ed i quadri devono costituire dei modelli di riferimento dei valori etici aziendali per tutti i collaboratori dell'impresa.

Si riportano di seguito alcune regole di condotta.

Tutto il personale nell'esercizio delle proprie funzioni, ai diversi livelli di responsabilità, deve assumere decisioni e svolgere l'attività nell'esclusivo interesse aziendale. In particolare deve:

- svolgere le mansioni assegnate, al meglio delle loro capacità, secondo le direttive impartite dalla direzione o/e dai diretti superiori;
- usare la dovuta diligenza richiesta dalla natura della prestazione di lavoro;
- rifiutare regalie ed offerte di beni anche potenzialmente idonee ad influenzare l'autonomia di giudizio.

Non è consentita l'appartenenza ad associazioni che si prefiggano scopi illeciti, oppure svolgano attività in contrasto con la legge, il buon costume o gli interessi aziendali.

2.8 SALUTE SICUREZZA E VALORE DELLE RISORSE UMANE

Il rispetto dell'integrità fisica e culturale della persona rappresenta valore etico di riferimento di Consorzio Italiano di Lavoro S.r.l.

La Società tutela e promuove il valore delle risorse umane, allo scopo di migliorare e accrescere l'esperienza e il patrimonio delle competenze possedute da ciascun collaboratore; garantisce condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e ambienti di lavoro sicuri e salubri.

2.9 CORRETTEZZA NEI RAPPORTI CON IL PERSONALE

Il Consorzio Italiano di Lavoro S.r.l. e le società sue consorziate garantiscono che nell'applicazione di regole gerarchiche nei rapporti con il personale non si manifestino occasioni in cui l'esercizio del principio di autorità sia lesivo della dignità, della professionalità e della autonomia del dipendente.

La Società opera le proprie scelte di organizzazione salvaguardando il valore professionale dei lavoratori.

2.10 CONFLITTI D'INTERESSE

I destinatari del presente Codice perseguono, nello svolgimento del proprio incarico o funzione, gli obiettivi e gli interessi generali del Consorzio Italiano di Lavoro S.r.l.; si astengono, pertanto, da attività, comportamenti ed atti comunque incompatibili con gli obblighi connessi al rapporto intrattenuto con la Società.

L'Ente adotta misure idonee ad evitare che i soggetti coinvolti nelle transazioni siano in conflitto di interesse. A tal fine i destinatari sono tenuti ad informare preventivamente il proprio superiore gerarchico ovvero il soggetto cui siano tenuti a riferire delle situazioni o attività nelle quali potrebbero essere titolari di interessi in conflitto con quelli di Consorzio Italiano di Lavoro S.r.l. (o qualora di tali interessi siano titolari prossimi congiunti) e in ogni altro caso in cui ricorrano rilevanti ragioni di convenienza anche se non in conflitto con la Società.

I destinatari sono tenuti a rispettare le decisioni assunte al riguardo da Consorzio Italiano di Lavoro S.r.l.

Si intende sussistente una situazione di conflitto d'interesse sia nel caso in cui un collaboratore con il proprio comportamento persegua interessi diversi da quello della missione aziendale o si avvantaggi personalmente di opportunità d'affari dell'impresa, sia nel caso in cui i rappresentanti degli *stakeholder* agiscano in contrasto con i doveri fiduciari legati alla loro posizione.

Consorzio Italiano di Lavoro S.r.l. condanna fermamente i suddetti comportamenti anche nel caso in cui gli stessi rechino anche involontariamente un interesse o un vantaggio nei confronti della Società.

Il conflitto tra l'interesse personale e quello dell'azienda si manifesta quando un comportamento o una decisione nell'ambito della propria attività lavorativa possono generare un vantaggio immediato o differito per se stessi, i propri familiari o conoscenti, a discapito dell'interesse aziendale.

A titolo esemplificativo, e non esaustivo, possono determinare conflitto di interessi le seguenti situazioni:

- svolgere una funzione di vertice (amministratore, responsabile di funzione ecc.) e avere interessi economici con fornitori, clienti o concorrenti (possessione di azioni, incarichi professionali, etc.);
- curare gli acquisti di Consorzio Italiano di Lavoro o il controllo sull'esecuzione delle forniture e svolgere attività lavorativa presso fornitori;
- approfittare personalmente - o tramite familiari - di opportunità di affari di cui si viene portati a conoscenza in quanto rappresentanti di Consorzio Italiano di Lavoro S.r.l.;
- accettare denaro, regali (oggetti di valore, viaggi, omaggi di diversa natura) o favori (ad esempio assunzione o avanzamenti di carriera per i familiari) da persone o aziende che sono o intendono entrare in rapporti di affari

con Consorzio Italiano di Lavoro S.r.l..

Il conflitto di interessi ha un effetto diretto sulla persona che ne è coinvolta, limitando o influenzando la sua obiettività di giudizio.

Al di là poi dalla personale percezione di conflitto di interesse, devono essere segnalati i casi di familiari di primo grado di fornitori, clienti, concorrenti di Consorzio Italiano di Lavoro S.r.l. o autorità di settore, quando la loro attività o funzione possa avere un riflesso sull'Ente stesso. I componenti dell'organo amministrativo devono invece segnalare l'aggiornamento delle loro cariche.

2.11 PATRIMONIO SOCIALE E INTERESSI DEI TERZI

La tutela dell'integrità del capitale, del patrimonio sociale e degli interessi dei creditori, fa parte della tradizione etica di riferimento di Consorzio Italiano di Lavoro S.r.l..

3 - LINEE GUIDA, NORME E STANDARD GENERALI DI COMPORTAMENTO

3.1 RAPPORTI COL PERSONALE

3.1.1 Gli impegni fondamentali di Consorzio Italiano di Lavoro S.r.l. verso il proprio personale

La Società tutela e promuove il valore delle risorse umane (elemento indispensabile per l'esistenza e lo sviluppo dell'impresa) al fine di accrescere il patrimonio di competenze di ciascun dipendente e promuove il rispetto dell'integrità fisica, morale e culturale della persona.

A questo riguardo, Consorzio Italiano di Lavoro S.r.l. si impegna a:

- adottare criteri di merito e di competenza, e comunque strettamente professionali, per qualunque decisione relativa ad un collaboratore, a partire dalla fase di selezione, e ad assicurare un ambiente di lavoro nel quale le caratteristiche individuali non possano dare luogo a discriminazioni di alcun tipo;
- adottare un sistema di valutazione delle prestazioni personali fondato su criteri di valutazione oggettivi, comunicati e discussi con ciascun collaboratore in sede di definizione degli obiettivi annuali, ove applicabile;
- coinvolgere attivamente i propri collaboratori nel progetto aziendale, anche decisionale, al fine di consentire l'espressione delle capacità personali e la realizzazione professionale;
- evitare che i dipendenti subiscano illeciti condizionamenti e disagi nell'ambito dell'attività lavorativa, intervenendo per impedire atteggiamenti ingiuriosi e diffamatori;
- tutelare l'integrità morale del proprio personale, garantendo il diritto a condizioni di lavoro rispettose della dignità e delle potenzialità della persona. Per questa ragione la Società si impegna a salvaguardare i lavoratori da atti di violenza psicologica o mobbing e contrasta qualunque atteggiamento o comportamento discriminatorio o lesivo della persona, delle sue convinzioni e delle sue inclinazioni;
- garantire condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale ed ambienti di lavoro sicuri, nel pieno rispetto della legislazione e regolamentazioni vigenti;

□ proibire qualsiasi forma di molestia psicologica, fisica, sessuale nei confronti di dirigenti, dipendenti, collaboratori, fornitori, clienti o visitatori, dove per molestia si intende qualsiasi forma di intimidazione o minaccia che sia di ostacolo al sereno svolgimento delle proprie funzioni, ovvero l'abuso da parte del superiore gerarchico della posizione di autorità.

E' proibito qualsiasi atto di ritorsione nei confronti del dipendente che rifiuta, lamenta o segnala tali fatti incresciosi.

3.1.2 I doveri del personale

a) Diligenza e buona fede

Ogni dipendente della Società deve agire lealmente e secondo buona fede, rispettando gli obblighi sottoscritti nel contratto di lavoro, assicurando le prestazioni richieste e portando il suo contributo personale di idee, proattività ed entusiasmo, che sono gli elementi indispensabili per lo sviluppo armonico e duraturo dell'impresa.

Deve, altresì, conoscere ed osservare le norme deontologiche contenute nel presente Codice, improntando la propria condotta al rispetto reciproco ed alla cooperazione.

b) Protezione del patrimonio aziendale

I beni (es. locali, attrezzature) e le informazioni di proprietà di Consorzio Italiano di Lavoro S.r.l. devono essere utilizzati esclusivamente per lo svolgimento dell'attività aziendale.

E' responsabilità del personale proteggere i beni e/o le informazioni che gli sono stati affidati da furti, danneggiamenti o usi impropri.

E' obbligatorio impegnarsi a trattare le informazioni gestite e/o i beni aziendali secondo quanto previsto dai Regolamenti Aziendali.

E', inoltre, vietato mettere a disposizione di soggetti terzi (sia esterni che interni all'azienda) informazioni o dati che tali soggetti non abbiano motivo di conoscere e/o gestire.

In caso di incertezza e/o dubbi sulla possibilità di fornire dati e/o informazioni a terzi va richiesta autorizzazione al proprio superiore gerarchico.

c) Utilizzo dei sistemi informatici e tutela della privacy

E' vietato utilizzare i sistemi informativi in modo tale da interferire con la produttività propria o di altri o per accedere a siti non correlati all'attività lavorativa.

A titolo esemplificativo, si segnala il divieto di intervenire sul sistema informatico o telematico.

Inoltre i dipendenti si impegnano a rispettare le leggi relative alla tutela dei diritti d'autore che proteggono i diritti di proprietà intellettuale. I software e le banche dati protette da copyright e utilizzate dai dipendenti per le attività della Società non possono essere, riprodotti, ad eccezione delle copie effettuate ai fini della funzione di back-up, né possono essere riprodotti ad uso personale del dipendente.

E' fatto divieto di utilizzare software o banche dati non autorizzati, ovvero per i quali non siano state regolarmente acquisite le licenze di utilizzo.

d) Antiriciclaggio

Consorzio Italiano di Lavoro S.r.l. non dovrà in alcun modo e in nessuna circostanza essere implicata in vicende relative al riciclaggio di denaro proveniente da attività illecite o criminali. La Società si impegna a rispettare tutte le norme e disposizioni, sia nazionali che internazionali, in tema di riciclaggio.

Prima di stabilire relazioni o stipulare contratti con terzi, i destinatari del presente Codice sono tenuti ad assicurarsi circa la reputazione della controparte, attenendosi alle disposizioni interne in materia.

3.1.3 Gli obblighi del personale responsabile

Oltre agli obblighi validi per i collaboratori di cui al paragrafo precedente, coloro che hanno funzioni di direzione e/o di responsabilità nei confronti di personale sottoposto alla loro vigilanza e direzione devono evitare ogni abuso della propria posizione.

In particolare, coloro che hanno funzioni di direzione e/o di responsabilità devono:

- essere imparziali e non indulgere in trattamenti di favore;
- prendere le decisioni nella massima trasparenza ed essere in grado di poterne in ogni momento giustificare le ragioni;
- respingere indebite pressioni;
- non determinare, né concorrere a determinare, situazioni di privilegio;
- non utilizzare indebitamente il proprio potere decisionale e gestionale allo scopo di conseguire vantaggi per sé o per altri.

3.2 SALUTE E SICUREZZA

Il Consorzio Italiano di Lavoro S.r.l. preserva, soprattutto con azioni preventive, la salute e la sicurezza dei lavoratori.

A tal fine promuove e diffonde la cultura della sicurezza sul lavoro anche attraverso la formazione, l'informazione e la divulgazione degli strumenti operativi quali la relazione sulla valutazione dei rischi e i piani operativi della sicurezza.

Gli amministratori ed i dipendenti si impegnano al rispetto delle norme e degli obblighi derivanti dalla normativa di riferimento, in tema di salute e sicurezza, e dal presente Codice.

In materia di salute e sicurezza sul lavoro, il personale di Consorzio Italiano di Lavoro S.r.l. deve, in particolare:

1. prendersi cura della propria salute, igiene e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla formazione, alle istruzioni all'addestramento ed ai mezzi forniti dal datore di lavoro; anche tramite i dirigenti responsabili ed i preposti;
2. contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro;
3. osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;
4. partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro;
5. sottoporsi ai controlli sanitari previsti dalla normativa vigente o comunque disposti dal medico competente.

3.3. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

I dipendenti che svolgono operazione di raccolta, registrazione, conservazione, elaborazione, diffusione, distruzione etc. di dati relativi a persona fisica, giuridica, ente o associazione devono trattare tali dati rispettando il diritto di riservatezza degli interessati conformemente alle direttive ed istruzioni impartite dai responsabili nominati da Consorzio Italiano di Lavoro S.r.l..

3.4 RISPETTO DELL'AMBIENTE E TUTELA AMBIENTALE

Consorzio Italiano di Lavoro S.r.l. considera l'ambiente un valore primario da salvaguardare e le sue attività vengono compiute nel pieno rispetto della vigente normativa in materia ambientale; si impegna, inoltre, a contribuire in modo costruttivo alla tutela del patrimonio ambientale di riferimento, ricercando un equilibrio tra gli obiettivi economici e le imprescindibili esigenze ambientali.

Si impegna altresì a motivare e sensibilizzare tutti i dipendenti dell'azienda, promuovendo un atteggiamento positivo e accrescendo il loro senso di responsabilità nei confronti dell'ambiente.

E' compito di tutti i dipendenti proteggere l'ambiente. Chiunque venga a conoscenza della violazione di norme di tutela ambientale, o di azioni che mirino a nascondere simili violazioni, deve informarne immediatamente il proprio superiore e comunque la funzione competente indicata dalle procedure aziendali. E' proibito fumare sul posto di lavoro e in tutti gli altri luoghi o locali dell'azienda, salvo per quelli destinati ai fumatori.

3.5 FORNITORI, SUBAPPALTATORI, PARTNER E COLLABORATORI ESTERNI

Consorzio Italiano di Lavoro S.r.l. richiede ai propri fornitori, subappaltatori, partner e ai collaboratori esterni, il rispetto dei principi etici di riferimento contenuti nel presente documento.

Nella scelta dei fornitori e subappaltatori Consorzio Italiano di Lavoro S.r.l., pur operando al fine di conseguire il massimo vantaggio competitivo, tiene conto – oltretutto della convenienza economica – anche della capacità tecnico/economica dei propri contraenti, valutandone globalmente l'affidabilità, con riferimento alla specificità delle prestazioni da rendere.

Le relazioni con i fornitori, i subappaltatori e con i collaboratori esterni sono regolate sempre (fatti salvi i limiti d'importo nei minimi stabiliti dalle procedure aziendali) da specifici contratti/ordini, finalizzati a conseguire la massima chiarezza nella disciplina del rapporto.

3.6 CLIENTI E COMMITTENTI

Consorzio Italiano di Lavoro S.r.l. impronta la propria attività al criterio della qualità, intesa essenzialmente come obiettivo del pieno soddisfacimento del cliente.

Nei rapporti con la clientela e la committenza l'impresa assicura correttezza e chiarezza nelle trattative commerciali e nell'assunzione dei vincoli contrattuali, nonché il fedele e diligente adempimento contrattuale.

Nel partecipare alle gare di appalto la Società valuta attentamente la congruità e l'eseguibilità delle prestazioni richieste, con particolare riguardo alle condizioni tecniche ed economiche, facendo rilevare ove possibile tempestivamente le eventuali anomalie.

La formulazione delle offerte sarà tale da consentire il rispetto di adeguati standard qualitativi, di congrui livelli retributivi del personale dipendente e delle vigenti misure di sicurezza.

L'impresa ricorre al contenzioso solo quando le sue legittime pretese non trovano nell'interlocutore la dovuta soddisfazione.

Nella conduzione di qualsiasi trattativa dall'impresa adotta misure idonee affinché i soggetti coinvolti nelle transazioni siano o possano apparire in conflitto d'interesse.

3.7 PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

I rapporti tra la Società e la Pubblica Amministrazione, in conformità ai principi sanciti dal presente Codice Etico e dalla normativa vigente, devono essere improntati alla massima trasparenza, lealtà e correttezza.

L'assunzione d'impegni con Pubbliche Amministrazioni e Istituzioni Pubbliche è di competenza delle funzioni aziendali preposte e autorizzate.

Non è ammessa, nei rapporti con pubblici ufficiali e/o incaricati di pubblico servizio, alcuna forma di regalo o beneficio gratuito, promesso, richiesto, offerto o ricevuto, che possa essere interpretata come eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia, o comunque rivolta ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi operazione riconducibile all'attività aziendale.

E' peraltro ammesso che, in occasione di particolari ricorrenze (es. festività natalizie) Consorzio Italiano di Lavoro S.r.l. possa omaggiare, secondo consuetudine, alcuni interlocutori, con beni di modico valore, ascrivibile ad attività di promozione ovvero ad atti di cortesia. Il valore degli omaggi nei confronti di pubblici ufficiali non può comunque eccedere quello consentito dal codice comportamentale adottato dalle singole P.A..

Al fine di non compiere atti in contrasto con le norme di legge o comunque pregiudizievoli dell'immagine e dell'integrità di Consorzio Italiano di Lavoro S.r.l., le operazioni sopra richiamate e la correlata gestione delle risorse finanziarie, devono essere intraprese solamente dalle funzioni aziendali specificamente autorizzate, nel dovuto rispetto delle leggi e dei principi del Codice Etico e nella osservanza dei protocolli interni.

E' pertanto necessario che venga raccolta e adeguatamente conservata la relativa documentazione, anche al fine di tenere costantemente sotto controllo il rispetto delle prescrizioni sancite dal Codice e dagli altri sistemi di verifica adottati internamente alla Società.

A titolo meramente esemplificativo, e non esaustivo, devono intendersi rapporti intrattenuti con Pubbliche Amministrazioni e Istituzioni Pubbliche, tutti rapporti intervenuti con i seguenti soggetti:

- pubblici ufficiali o incaricati al pubblico servizio, che operino per conto della Pubblica Amministrazione, centrale e periferica, degli organi legislativi, delle istituzioni comunitarie, di organizzazioni pubbliche internazionali e/o di qualsiasi Stato estero;
- magistratura;
- partiti politici o loro rappresentanti;

-
- autorità pubbliche di vigilanza e altre autorità indipendenti;
 - partner privati concessionari di un pubblico servizio;
 - enti previdenziali;
 - enti addetti alla riscossione dei tributi;
 - enti preposti alla sicurezza e alla prevenzione di infortuni e simili ed ogni altro ente appartenente alla Pubblica Amministrazione.

Attenzione e cura deve essere posta nei rapporti con i soggetti sopra indicati, in particolare nelle operazioni relative a: gare d'appalto, contratti, autorizzazioni, licenze, concessioni, richieste di gestione e utilizzazione di finanziamenti comunque denominati di provenienza pubblica (nazionale, comunitaria o internazionale), gestione di commesse etc..

A tal riguardo, Consorzio Italiano di Lavoro S.r.l. vieta rigorosamente a tutti i Destinatari del presente Codice di offrire o promettere, direttamente, indirettamente, o per il tramite di interposta persona: denaro, doni o compensi, sotto qualsiasi forma, promettere beni, servizi, prestazioni o favori a dirigenti, funzionari, dipendenti della Pubblica Amministrazione, soggetti incaricati di pubblico servizio, o a loro parenti e/o conviventi, allo scopo di indurre gli stessi al compimento di un atto d'ufficio o contrario ai doveri assegnati alla Pubblica Amministrazione, dovendosi ritenere tale anche lo scopo di favorire o danneggiare una parte in un processo civile, penale o amministrativo, arrecando un vantaggio diretto o indiretto alla Società.

Parimenti, Consorzio Italiano di Lavoro S.r.l. vieta rigorosamente a tutti i Destinatari del presente Codice ad offrire o promettere, direttamente, indirettamente, o per il tramite di interposta persona denaro, doni o compensi, sotto qualsiasi forma, anche se “indotti” dal pubblico ufficiale o dall’incaricato di pubblico servizio. Accondiscendere da parte dei Destinatari del presente Codice alle richieste di un pubblico ufficiale o di un incaricato di pubblico servizio che abusando del proprio ufficio induce indebitamente a offrire utilità di qualunque genere per lui o terzi, configura anche nei confronti del soggetto “indotto” all’illecito, il reato di “induzione indebita a dare o promettere utilità” (art.19 quater c.p.) richiamato dall’art. 25 del D.Lgs.231/2001 e s.m.i. cui consegue la responsabilità amministrativa prevista dal citato Decreto.

I Destinatari del presente Codice che, operando in favore di Consorzio Italiano di Lavoro S.r.l., ricevano richieste esplicite o implicite di benefici, di qualsiasi natura, da parte di soggetti della Pubblica Amministrazione, come sopra definiti, dovranno immediatamente:

- sospendere ogni rapporto con essi;
- informare per iscritto il proprio diretto responsabile o l’Organo Amministrativo;
- informare per iscritto l’Organismo di Vigilanza.

Le prescrizioni indicate nei precedenti paragrafi non devono essere eluse ricorrendo a forme diverse di aiuti e contribuzioni che, sotto la veste di incarichi, consulenze, pubblicità, etc., adducano analoghe finalità di quelle vietate dal presente paragrafo.

Consorzio Italiano di Lavoro S.r.l. non consente di utilizzare o presentare dichiarazioni, documenti falsi o attestanti notizie e/o affermazioni non veritiere, ovvero omettere informazioni richieste, per conseguire contributi, finanziamenti o altre erogazioni comunque denominate, concesse dallo Stato, da un Ente Pubblico, dall'Unione Europea o da altri da Organismi pubblici Internazionali o Sovrannazionali.

E' dunque vietato indurre chiunque in errore con artifici o raggiri per procurare alla Società un ingiusto profitto con altrui danno. La violazione di tale divieto è ancora più grave se ad essere indotto in errore è lo Stato o un Ente pubblico.

Il "profitto ingiusto" può essere diretto o indiretto e comprende oltre ai contributi, finanziamenti e altre erogazioni concesse dallo Stato, da un Ente pubblico, dall'Unione Europea, da altri Enti Pubblici Sovranazionali Finanziatori, anche concessioni, autorizzazioni, licenze o altri atti amministrativi.

E' inoltre fatto divieto di utilizzare contributi, finanziamenti o altre erogazioni comunque denominate, concesse alla Società dai soggetti sopra citati, per scopi diversi da quelli per i quali gli stessi sono stati assegnati.

E' vietato alterare in qualsiasi modo il funzionamento di un sistema informatico o telematico o intervenire illegalmente con qualsiasi modalità sui dati, informazioni e programmi in esso contenuti o a esso pertinenti, al fine di conseguire un ingiusto profitto con altrui danno.

3.8 OMAGGI E BENEFICI

Nello svolgimento delle ordinarie relazioni d'affari, gli omaggi sono volti a promuovere l'immagine di Consorzio Italiano di Lavoro S.r.l. e non deve essere eccedente i normali usi commerciali o di cortesia, ovvero interpretata come un mezzo utilizzato al fine di ottenere trattamenti di favore nello svolgimento di qualsiasi attività riconducibile alla Società.

E' pertanto ammesso che, in occasione di particolari ricorrenze (ad es. festività natalizie, eventi aziendali, matrimoni, etc.) Consorzio Italiano di Lavoro S.r.l. possa omaggiare, secondo consuetudine, alcuni interlocutori. Al fine di non compiere atti in contrasto con le norme di legge o comunque pregiudizievoli dell'immagine e dell'integrità, le operazioni sopra richiamate e la correlata gestione delle risorse finanziarie, devono essere intraprese solamente dalle funzioni aziendali specificamente autorizzate, nel dovuto rispetto delle leggi, dei principi sanciti dal Codice e nella rigida osservanza dei cicli approvativi previsti dai sistemi di controllo interno e dalle procedure aziendali adottate dalla Società.

3.9 ANTITRUST, ORGANI REGOLATORI E DI CONTROLLO

Consorzio Italiano di Lavoro S.r.l. dà piena e scrupolosa osservanza alle regole emesse dalle *Authority*¹ regolatrici del mercato e/o dagli Organismi di vigilanza e controllo.

Consorzio Italiano di Lavoro S.r.l. fornisce alle Autorità e istituzioni di regolazione le informazioni e i dati richiesti, curandone la completezza e l'affidabilità. Rispetta le scadenze ed è tempestiva nelle risposte, nei limiti posti dagli accertamenti tecnici implicati dalle richieste.

¹ Antitrust e Garante della Privacy

Con le Autorità e le istituzioni di regolazione di settore Consorzio Italiano di Lavoro S.r.l. assume un approccio di leale collaborazione, fornisce le informazioni rilevanti e mette a disposizione le sue conoscenze tecniche per facilitare il compito regolatorio, salvaguardando la riservatezza dei dati di terzi di cui è in possesso.

Tutte le informazioni devono però essere diffuse in modo coerente con le politiche aziendali e verificate con i responsabili.

Per garantire la massima trasparenza Consorzio Italiano di Lavoro S.r.l. ed i propri dipendenti/collaboratori si impegnano a non trovarsi in situazioni di conflitto di interessi con dipendenti di qualsiasi *Authority* e loro familiari.

3.10 CONTRIBUTI A ORGANIZZAZIONI, FONDAZIONI, PARTITI E ALTRE ASSOCIAZIONI

L'eventuale finanziamento da parte di Consorzio Italiano di Lavoro S.r.l. a organizzazioni (non profit, sindacali, etc.) fondazioni, comitati, partiti e candidati politici o ad altre associazioni, deve avvenire nel rispetto della legge e delle norme vigenti.

La corresponsione di detti finanziamenti deve essere comunque espressamente autorizzata da parte delle funzioni preposte alla gestione di tali rapporti all'interno dell'azienda.

Consorzio Italiano di Lavoro S.r.l. può aderire alle richieste di contributi, nel limite delle proposte provenienti da enti o associazioni, destinati ad iniziative di valore culturale, sportivo, benefico, sociale e umanitario.

In ogni caso, nella scelta delle proposte cui aderire, Consorzio Italiano di Lavoro S.r.l. presta attenzione verso ogni possibile forma di conflitto di interessi personale o aziendale.

3.11 COMPORTAMENTI NEI CONFRONTI DELL'AUTORITA' GIUDIZIARIA'

A tutti i destinatari del Codice Etico (in considerazione dei diversi obblighi e posizioni che ciascuno assume nei confronti della Società) è fatto divieto di porre in essere comportamenti che possano rientrare nelle fattispecie di reato richiamate dall'articolo 25-*nonies* D.lgs. 231/2001 "*Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria*".

In particolare i destinatari dovranno attenersi ai seguenti principi generali di condotta:

1. divieto di indurre chiunque, attraverso violenza o minaccia o tramite offerta o promessa di denaro o altra utilità, a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria o ad avvalersi della facoltà di non rispondere, al fine di favorire gli interessi della Società o per trarne altrimenti un vantaggio per la medesima;
2. prestare una fattiva collaborazione e rendere dichiarazioni veritiere ed esaustivamente rappresentative dei fatti nei rapporti con l'Autorità Giudiziaria;
3. i destinatari (indagato/imputato, persona informata sui fatti/testimone o teste assistito/imputato in un procedimento penale connesso) chiamati a rendere dichiarazioni innanzi all'Autorità Giudiziaria in merito all'attività lavorativa prestata, sono tenuti ad esprimere liberamente la propria rappresentazione dei fatti o ad esercitare la facoltà di non rispondere accordata dalla legge; sono altresì tenuti a mantenere il massimo

riserbo relativamente alle dichiarazioni rilasciate ed al loro oggetto, ove le medesime siano coperte da segreto investigativo.

Tutti i Destinatari devono tempestivamente avvertire il loro diretto Responsabile – che provvederà a informare l'Organo amministrativo - e l'Organismo di Vigilanza, di ogni atto di citazione a testimoniare e di ogni procedimento penale che li veda coinvolti, sotto qualsiasi profilo, in rapporto all'attività lavorativa prestata o comunque ad essa attinente.

4 - MODALITA' DI ATTUAZIONE E CONTROLLO

4.1 Generalità

Tutti coloro che collaborano con Consorzio Italiano di Lavoro S.r.l., senza distinzioni o eccezioni, in Italia o all'estero, sono impegnati a fare osservare i principi del presente Codice.

In nessun modo agire ad interesse o vantaggio della Società può giustificare l'adozione di comportamenti, anche realizzati con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, in contrasto con la normativa e con tali principi.

In particolare, tutti i collaboratori sono tenuti a operare affinché le norme di comportamento di cui al presente Codice siano adeguatamente applicate sia all'interno della Società sia, in generale, da tutti i suoi interlocutori.

Gli organi societari e i dirigenti hanno inoltre il dovere di fornire per primi l'esempio di coerenza tra i principi del Codice e i comportamenti quotidiani.

L'ente deputato a vigilare sull'applicazione del Codice è l'OdV, istituito in conformità al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo per la prevenzione dei reati ex D.Lgs. 231/2001 e norme collegate, che si coordina opportunamente con gli organi e le funzioni competenti per la corretta attuazione e l'adeguato controllo dei Principi del Codice Etico.

4.2 Segnalazioni e richieste di chiarimento all'OdV

Tutti i collaboratori della Società, interni o esterni, sono tenuti a segnalare ogni violazione o sospetto di violazione del Codice Etico all'OdV della Società, che provvede ad un'analisi della segnalazione, ascoltando eventualmente l'autore e il responsabile della presunta violazione.

Inoltre, gli stessi collaboratori, in caso di dubbio sulla liceità di un determinato comportamento, sul suo disvalore etico o sulla contrarietà al Codice, potranno rivolgersi all'OdV per ottenere i necessari chiarimenti.

L'OdV ha infatti, tra gli altri, il compito di:

- verificare periodicamente l'applicazione e il rispetto del Codice;
- verificare il contenuto del Codice, al fine di segnalare la necessità di adeguamenti alla evoluzione delle leggi;
- promuovere la diffusione del Codice;
- proporre all'organo amministrativo modifiche e integrazioni al Codice;
- ricevere le segnalazioni di violazioni del Codice e svolgere indagini in merito;
- riferire ai soggetti preposti circa l'esito delle attività di verifica effettuate a fronte di segnalazioni ricevute.

Tutti i dipendenti e i collaboratori della Società sono tenuti a collaborare con l'OdV, eventualmente fornendo la documentazione aziendale necessaria allo svolgimento delle attività di competenza dello stesso.

Il corretto adempimento dell'obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

Al fine di consentire il puntuale rispetto delle previsioni di cui al presente paragrafo, è istituita la **casella di posta elettronica ODV.CONIT** _____ dedicata alla comunicazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza da parte di tutti i destinatari del Modello circa segnalazioni circostanziate di condotte illecite e/o eventuali violazioni che dovessero essere rilevate o per verificare la liceità di eventuali comportamenti dubbi rispetto ai principi espressi dal presente Modello.

Le segnalazioni potranno essere altresì effettuate a mezzo **posta ordinaria** al seguente indirizzo:

Ad ogni buon fine, l'Organismo di Vigilanza sarà tenuto a valutare anche le segnalazioni pervenute in forma anonima.

Le segnalazioni relative a eventuali violazioni dell'Organismo di Vigilanza potranno essere indirizzate al Consiglio di Amministrazione affinché questo deleghi uno dei suoi membri a svolgere le indagini ritenute necessarie e/o opportune.

Anche in ragione dell'introduzione della disciplina del **c.d. whistleblowing** nell'ambito del Decreto, la Società garantisce che:

- 1) sulle segnalazioni ricevute venga mantenuto il più stretto riserbo;
- 2) sia sempre garantita la riservatezza circa l'identità di chi trasmette all'Organismo informazioni utili per identificare comportamenti difforni da quanto previsto dal Modello, dalle procedure stabilite per la sua attuazione e dalle procedure stabilite dal sistema di controllo interno, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede;
- 3) il segnalante sia tutelato da qualsiasi atto di ritorsione o discriminatorio per motivi collegati alla segnalazione;
- 4) siano applicate adeguate sanzioni nei confronti di chi violi le suddette misure di tutela del segnalante e/o di chi invii segnalazioni palesemente non fondate.

Ogni informazione, segnalazione, report, relazione previsti nel Modello sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio (informatico o cartaceo) per un periodo di almeno 5 anni.

5 - ORGANISMO DI VIGILANZA EX D.LGS. 231/01

L'Organismo di Vigilanza, istituito secondo i dettami del D.Lgs. n. 231/2001 e s.m.i. ha il compito di vigilare sul rispetto, l'adeguatezza e l'aggiornamento del Modello organizzativo, gestionale e di controllo, nonché sul rispetto dei principi etici enunciati nel presente documento, parte integrante e sostanziale del Modello stesso.

A tal fine effettua controlli sul funzionamento e l'osservanza del Modello ed è libero di accedere a tutte le fonti di informazione di Consorzio Italiano di Lavoro S.r.l.; ha facoltà di prendere visione di documenti e consultare dati;

propone agli organi competenti eventuali aggiornamenti del Modello e dei protocolli interni che ne fanno parte. L'Organismo di Vigilanza opera con ampia discrezionalità e con la completa collaborazione dei vertici e della struttura del Consorzio.

6 - DISPOSIZIONI DI ATTUAZIONE E FINALI

ADESIONE ALLE PRESCRIZIONI DEL CODICE

Una copia del presente Codice verrà consegnato a cura della Società a tutto il personale il quale è tenuto al rispetto di quanto previsto dal presente Codice e alle prescrizioni del Modello nonché alla partecipazione ai programmi di formazione e informazione.

Per i nuovi assunti l'impegno al rispetto del Codice Etico e alle prescrizioni del Modello adottato da Consorzio Italiano di Lavoro S.r.l. sarà formalizzato direttamente nella lettera/contratto di assunzione.

Ai soggetti esterni quali fornitori, subappaltatori, partner e ai collaboratori esterni etc., l'impegno al rispetto dei principi etici di riferimento contenuti nel presente documento sarà formalizzata mediante sottoscrizione di specifica clausola contrattuale integrativa.

7 - CONSEGUENZE DERIVANTI DALLA VIOLAZIONE DEL CODICE

La violazione delle previsioni contenute nel presente Codice costituisce illecito disciplinare e, per quanto riguarda i collaboratori esterni, i fornitori, i clienti e i partner, violazione contrattuale, e come tale potrà essere sanzionata in misura proporzionale alla gravità dell'inadempimento o del fatto compiuto, previa contestazione dei fatti e fermo restando, per i lavoratori dipendenti, il rispetto delle procedure di cui all'art. 7 della Legge 20 maggio 1970 n.300 (c.d. Statuto dei lavoratori), dei contratti collettivi di lavoro e degli eventuali regolamenti aziendali adottati da Consorzio Italiano di Lavoro S.r.l.

8 - ATTIVITA' DI FORMAZIONE

Le previsioni contenute nel presente Codice, oltre a essere portate a conoscenza di tutto il personale, saranno oggetto, nel loro insieme e/o per sezioni specifiche di approfondimento, di autonome iniziative di formazione.

9 - REVISIONI E AGGIORNAMENTO PERIODICO DEL CODICE ETICO

Fermo restando che è di competenza dell'Organo Amministrativo l'adozione di eventuali necessarie modifiche e/o integrazioni del presente Codice, l'Organismo di Vigilanza provvede a monitorare, modificare e integrare le previsioni contenute nel presente Codice, sottoponendo le proposte all'attenzione dell'Organo amministrativo per la necessaria approvazione.

10 – DIFFUSIONE CONOSCENZA ED INOSSERVANZA DEL CODICE ETICO

Al fine di dare compiuta attuazione e massima diffusione ai principi etici aziendali contenuti nel presente Codice Etico e alle prescrizioni del Modello, il Responsabile del Personale, in collaborazione con l'Organismo di Vigilanza, pianificherà ed organizzerà specifici programmi di formazione/informazione - opportunamente differenziati - a seconda del ruolo e delle responsabilità organizzative dei partecipanti.

Invero, l'osservanza delle norme del presente Codice deve considerarsi parte integrante ed essenziale degli obblighi facenti capo ai collaboratori in virtù del rapporto di lavoro in essere.

Conseguentemente, la violazione delle norme del presente Codice costituisce inadempimento ai predetti obblighi e, in quanto tale, ha rilievo disciplinare e potrà dar corso ad una procedura disciplinare nei confronti dei responsabili.

Potranno altresì essere soggetti ad una procedura disciplinare anche i collaboratori che effettuino un uso improprio del sistema di denuncia.

In particolare, potranno essere passibili di procedura disciplinare i collaboratori che effettuino denunce contenenti informazioni false e/o infondate ed effettuate con scopo ritorsivo, vessatorio e/o malizioso o effettuate al fine di danneggiare l'immagine del presunto autore dell'atto denunciato.

Cisterna di Latina, li _____ gennaio 2020