

CODICE ETICO

**COMPAGNIA INVESTIMENTI E
SVILUPPO - C.I.S. S.p.A.**

INDICE

1. <u>PREMESSA</u>	pag. 7
2. <u>DESTINATARI</u>	pag. 9
3. <u>VALORI E PRINCIPI DI CIS</u>	pag. 10
3.1 Principi	pag. 10
3.2 Gli impegni e gli obblighi previsti dal Codice	pag. 11
3.3 Ulteriori obblighi per i Dipendenti	pag. 12
3.4 Obblighi nei confronti si Soggetti Terzi	pag. 12
3.5 Valore contrattuale del Codice	pag. 13
3.6 Attivita' di controllo	pag. 13
4. <u>NORME DI COMPORTAMENTO</u>	pag. 14
4.1 Rispetto delle leggi	pag. 14
4.2 Regole di condotta nei rapporti con i Dipendenti	pag. 14
4.2.1 Le politiche di selezione del personale	pag. 14
4.2.2 Trattamento dei dipendenti	pag. 14
4.2.3 Mantenimento della salubrità e sicurezza del luogo di lavoro	pag. 15
4.2.4 Comportamento sul luogo di lavoro	pag. 15
4.2.5 Molestie	pag. 15
4.2.6 Violenza	pag. 16
4.2.7 Rispetto della privacy	pag. 16
4.2.8 Lavoro minorile	pag. 16
4.2.9 Delitti contro la persona	pag. 16
5. <u>COMPORTAMENTO NEGLI AFFARI</u>	pag. 17
5.1 Obbligo di "non concorrenza"	pag. 17
5.2 Conflitto di interesse e Parti correlate	pag. 17
5.3 Parità di trattamento degli azionisti	pag. 18
5.4 Territorio e Comunità	pag. 18
5.5 Informazioni, Privacy e comunicazioni Sociali	pag. 18
5.6 Adempimenti in materia di antiriciclaggio	pag. 18
5.7 Regali od altre utilità	pag. 19

5.8	Rapporti con la Pubblica Amministrazione con i soggetti ad essa equiparati	pag. 19
5.9	Partecipazione a bandi per l'assegnazione di finanziamenti pubblici e successiva gestione	pag. 20
5.10	Contributi e sponsorizzazioni	pag. 20
5.11	Autorità Giudiziarie e Autorità di Vigilanza	pag. 20
5.12	Rapporti con istituzioni politiche e sindacali	pag. 20
5.13	Rapporti con i mass media, associazioni di categoria es altri enti assimilabili	pag. 21
5.14	Rapporti con i Soggetti Terzi e clienti	pag. 21
5.15	Falsificazione di banconote, monete, carte di pubblico credito, valori di bollo e carta filigranata	pag. 21
5.16	Delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico	pag. 21
5.17	Tutela del diritto d'autore	pag. 22
6.	<u>TRASPARENZA DELLA CONTABILITA'</u>	pag. 23
6.1	Obblighi in relazione all'amministrazione	pag. 23
6.2	Segnalazioni	pag. 23
7.	<u>I SISTEMI "INFORMATICI" AZIENDALI</u>	pag. 24
7.1	Utilizzo di attrezzature, dispositivi e strutture aziendali, con particolare riferimento agli strumenti informatici	pag. 24
8.	<u>INTERNET E LA POSTA ELETTRONICA</u>	pag. 25
8.1	Utilizzo del personal computer	pag. 25
8.2	Utilizzo di supporti magnetici e/o dispositivi di memoria esterni	pag. 25
8.3	Utilizzo della rete aziendale	pag. 25
8.4	Utilizzo della rete internet e dei relativi servizi: navigazione in Internet	pag. 25
8.5	Posta elettronica	pag. 26
8.6	Monitoraggio e controlli	pag. 26
9.	<u>RISERVATEZZA E DISCREZIONE</u>	pag. 27
9.1	Trattamento di informazioni privilegiate	pag. 27
9.2	Informazioni e notizie	pag. 27
9.3	Banche-dati	pag. 27
10.	<u>SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE</u>	pag. 29
10.1	Salute e sicurezza	pag. 29
10.2	Fumo	pag. 29
10.3	Abuso di sostanze alcoliche o stupefacenti	pag. 29

10.4	Protezione ed uso del patrimonio aziendale	pag. 29
11.	<u>VIOLAZIONE DEL CODICE E DEL MODELLO E SISTEMA DISCIPLINARE APPLICABILE</u>	pag. 31
11.1	Controlli e segnalazioni – Organismo di Vigilanza	pag. 31

DEFINIZIONI

All'interno del presente documento valgono le seguenti definizioni:

Allegato/i	Gli Allegati del Modello
Amministratore Delegato	L'Amministratore Delegato della Società
Codice	Il Codice Etico adottato dalla Società
Collegio Sindacale	Il Collegio Sindacale della Società
Consiglio di Amministrazione	Il Consiglio di Amministrazione della Società
Decreto o D. Lgs. n. 231/01	Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante <i>"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300"</i>
Ente/i	I soggetti di cui all'art. 1 del Decreto
CIS o la Società	Compagnia Investimenti e Sviluppo - C.I.S. S.P.A., con sede legale in Piazza Villafranchetta, 3 - 37069 Villafranca di Verona.
Gruppo	le società direttamente /o indirettamente controllate da e/o collegate a CIS e nelle quali CIS detiene una quota di partecipazione
Linee Guida	Le linee guida di Confindustria (nov. 2008 e s.m.i.) per la costruzione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs 231/2001 approvati dal Ministero di Grazia e Giustizia
Modello	Il modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal Decreto, adottato e aggiornato dalla Società con delibera del Consiglio di Amministrazione

Organi Societari	L'Assemblea dei Soci, il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale e la Società di Revisione
Organismo di Vigilanza o OdV	Organismo istituito ai sensi dell'art. 6 del Decreto, nominato dal Consiglio di Amministrazione e deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché a curarne l'aggiornamento
Parte Generale	La parte del Modello introduttiva della disciplina del D. Lgs. n. 231/01, in cui ne vengono illustrate le componenti essenziali, con particolare riferimento alla scelta e all'individuazione dell'OdV, alla formazione del personale e alla diffusione del Modello nella Società, al sistema disciplinare e alle misure da adottare in caso di mancata osservanza delle prescrizioni ivi contenute
Parti Speciali	Le parti del Modello predisposte in funzione delle diverse tipologie di reato contemplate dal D. Lgs. n. 231/01 e considerate di possibile rischio, tenuto conto dell'attività svolta dalla Società
Soggetti Apicali	Le persone fisiche che rivestono posizioni di vertice (rappresentanza, amministrazione o direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale) o persone che esercitano, di fatto, la gestione ed il controllo
Soggetti Sottoposti	Le persone fisiche sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei Soggetti Apicali
Soggetti Terzi	I partners commerciali e finanziari, i consulenti, i collaboratori a qualsiasi titolo, anche occasionali, compresi i tirocinanti, gli stagisti, i clienti ed i fornitori, e, in generale, chiunque abbia rapporti professionali o contrattuali con la Società

1. PREMESSA

Il Codice enuncia i principi a cui CIS si ispira al fine di prevenire la commissione di reati indicati dal D.Lgs n. 231/2001 quali presupposto della responsabilità amministrativa dell'Ente e, più in generale, ogni forma di illecito.

Esso esprime impegni, norme di comportamento e responsabilità che Amministratori, Dipendenti – Dirigenti e non – o soggetti che instaurano rapporti giuridici con la Società si assumono nella conduzione degli affari e nell'espletamento dei propri incarichi in seno alla stessa o per conto di essa.

La Società è una holding finanziaria di partecipazioni collocata al vertice del Gruppo, espressione dell'imprenditoria e del sistema economico del Nordest Italiano, è nata con l'obiettivo di far incontrare capitali privati e bancari/finanziari al fine di creare opportunità di business capaci di generare profitti e ricadute positive sul territorio.

La Società per raggiungere i propri obiettivi, opera prevalentemente attraverso sub-holding e società veicolo o di progetto.

Per garantire il pieno rispetto dei canoni etici che sono posti a base della fiducia di tutti i soggetti coinvolti a vario titolo nei rapporti giuridicamente rilevanti con la Società, CIS informa la propria attività interna ed esterna al rispetto dei principi contenuti nel Codice, nel convincimento che la trasparenza, correttezza e lealtà nella conduzione degli affari siano da perseguire congiuntamente al successo dell'impresa.

La Società opera con integrità, nel rispetto non solo delle leggi e delle normative vigenti, ma anche dei valori etici che sono considerati irrinunciabili da chi ha come scopo finale quello di agire sempre e comunque con equità, onestà, rispetto della dignità altrui, in assenza di qualsivoglia discriminazione delle persone basata su sesso, razza, lingua, condizioni personali, credo religioso e politico.

Operare con integrità significa agire adeguatamente rispettando le leggi, le normative vigenti e le regole imposte con le policy, le procedure aziendali e con il presente Codice.

CIS, inoltre, intende aderire ai principi di cui al D.lgs. n. 231/01 mediante l'adozione del Modello che trova il momento di più alta espressione nel presente Codice che del Modello costituisce, dunque, parte integrante.

Per tale ragione, adeguandosi ai più evoluti standards di governo societario, la Società ha adottato il Codice, la cui osservanza da parte dei destinatari risulta di fondamentale importanza per il buon funzionamento, l'affidabilità e la reputazione di CIS, fattori che costituiscono un patrimonio decisivo per il successo dell'impresa.

Il Codice si propone di improntare a correttezza, equità, integrità, lealtà e rigore professionale le operazioni, i comportamenti e il modus operandi della Società sia nei rapporti interni, sia nei rapporti con soggetti esterni, ponendo al centro dell'attenzione il pieno rispetto delle leggi e dei regolamenti dei Paesi in cui CIS opera, oltre all'osservanza delle procedure interne aziendali.

Ciascun dipendente è tenuto a conoscere il Codice, a contribuire attivamente alla sua attuazione e a segnalare eventuali carenze.

CIS si impegna a promuovere la conoscenza del Codice da parte dei suoi destinatari, recepisce il loro contributo nella definizione dei suoi contenuti e predispone strumenti idonei ad assicurare la piena ed effettiva applicazione del Codice stesso.

Ogni aggiornamento, modifica o integrazione al presente Codice deve essere approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società.

Il Codice è portato altresì a conoscenza di quanti intrattengono relazioni commerciali e di affari con la Società.

2. DESTINATARI

Nell'ambito delle proprie attività, tutti i soggetti che operano in favore di CIS ed in suo nome sono tenuti all'osservanza delle norme previste dal presente Codice.

In particolare, sono destinatari del Codice (nel seguito, i "**Destinatari**"):

- gli Organi Sociali (organo amministrativo, Collegio Sindacale, Società di Revisione, nonché qualsiasi soggetto che eserciti, anche in via di fatto, i poteri di rappresentanza, decisionali e/o di controllo all'interno della Società e a prescindere dalla qualifica giuridico/formale ricoperta);
- i Dipendenti (dipendenti, dirigenti, lavoratori parasubordinati, collaboratori esterni, tirocinanti, stagisti e tutti i soggetti che operano nell'interesse della Società sulla base di un rapporto contrattuale, anche temporaneo); (nel seguito, gli Organi Sociali ed i Dipendenti, cumulativamente definiti "**Collaboratori**");
- le Società del Gruppo;
- i Soggetti Terzi.

I Destinatari devono operare nel rispetto delle leggi e regolamenti vigenti, uniformando i propri indirizzi progettuali, gestionali ed operativi alle regole di comportamento, ai valori ed ai principi etici descritti nel presente Codice.

Il Codice trova applicazione, infatti, in relazione a tutte le attività svolte da o in nome e per conto di CIS, sia in Italia che, eventualmente, all'estero, in questo caso pur in considerazione della diversità culturale, sociale ed economica dei Paesi in cui la Società potrebbe essere chiamata ad operare.

3. I VALORI ED I PRINCIPI DI CIS

3.1 Principi

I Destinatari devono operare nel rispetto dei valori e dei principi di CIS (i “**Principi**”), che hanno il dovere di conoscere e fare propri.

Legalità

CIS riconosce come principio fondamentale il rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti. I Destinatari nello svolgimento delle proprie funzioni e nell’esercizio delle rispettive attività sono tenuti al rispetto di tutte le norme degli ordinamenti giuridici in cui operano.

Onestà

In ogni relazione interna ed esterna i Destinatari devono comportarsi con trasparenza, integrità ed onestà e non devono perseguire fini personali e/o interessi aziendali in violazione, oltre che delle norme di legge e del CCNL, del presente Codice e del Modello.

Correttezza

Il comportamento e l’attività dei Destinatari deve ispirarsi alla massima correttezza, anche nel rapporto con colleghi, fornitori, clienti e, più in generale, con tutti coloro con i quali vengano in contatto in ragione delle funzioni svolte. Tale principio, oltre al rispetto delle procedure di cui al Modello e delle policy aziendali, implica che devono essere evitate situazioni di discriminazione e conflitto di interessi.

Fiducia

CIS crede che la fiducia reciproca costituisca il presupposto di efficaci e proficue relazioni di affari, sia all’interno della Società che al suo all’esterno.

Condivisione

La Società cerca di svolgere in pieno il suo ruolo nello stimolare la condivisione delle informazioni, delle conoscenze, dell’esperienza e della capacità professionale sia all’interno di CIS che, ove appropriato, all’esterno.

Lavoro di gruppo

Il lavoro di gruppo e la collaborazione nel raggiungimento degli obiettivi comuni caratterizzano l’agire della Società, nella consapevolezza che il successo di CIS si fonda in larga parte sul valore aggiunto dato dalla sinergia di quanti lavorano al suo interno.

CIS coinvolge i propri Destinatari nel business aziendale, garantendo un clima lavorativo basato sull’attenzione, l’ascolto, la fiducia ed il riconoscimento professionale, anche attraverso la cura dei luoghi e delle condizioni di lavoro che tutelino l’integrità fisica e psicologica delle persone.

Per valorizzare le competenze delle proprie risorse umane, la Società mette a disposizione delle medesime strumenti di formazione, di aggiornamento e sviluppo professionale.

Responsabilità

Nello sviluppo della missione aziendale il comportamento dei Destinatari deve essere responsabile e attento alle implicazioni ed alle conseguenze delle proprie azioni, anche alla luce dei Principi di cui al presente Codice.

Imparzialità

Nel rispetto dei Principi ispiratori della propria azione nella conduzione degli affari e delle attività, CIS non tollera comportamenti discriminatori di qualunque natura, razziale, sessuale, o basati sul credo religioso, sull'appartenenza etnica, sulla lingua e sulla nazionalità degli individui. Ciò comporta anche l'applicazione del principio delle pari opportunità nella gestione e nella quotidiana operatività della vita aziendale.

Trasparenza

CIS considera imprescindibili per la conduzione dei suoi affari e per la vita aziendale la veridicità, la completezza e l'accuratezza delle informazioni che sono fornite sia all'interno che all'esterno della Società.

Eccellenza

In ogni ambito di attività devono essere perseguiti gli standard di efficacia e di efficienza. I Destinatari garantiscono impegno e rigore professionale al fine di fornire una prestazione tesa all'eccellenza.

Concorrenza

CIS considera la concorrenza leale come un valore e opera nel mercato nel rispetto del principio di una leale concorrenza e della correttezza.

Separazione dei ruoli dei poteri

La Società sviluppa e migliora il proprio sistema organizzativo al fine di garantire al proprio interno il principio della separazione dei ruoli e dei poteri di chi esegue, chi verifica e chi approva. Le modalità operative sono pianificate e descritte nelle policy aziendali.

Collettività e Ambiente

La Società è consapevole del ruolo sociale che svolge nella collettività e degli aspetti ambientali che interagiscono con la propria attività sul territorio e nella comunità.

CIS, infatti, nello svolgimento della sua attività, assume le proprie responsabilità nei confronti della collettività, ispirandosi ai valori di solidarietà e del dialogo con le parti interessate.

La Società mantiene e sviluppa un rapporto di fiducia e un dialogo continuo con i portatori di interesse cercando, ove è possibile, di informarli e coinvolgerli nelle tematiche che li riguardano.

Nell'ambito, invero, della propria attività la Società si ispira anche al principio di salvaguardia dell'ambiente e della salute pubblica.

Infine, CIS promuove lo sviluppo sociale, economico ed occupazionale nel rispetto degli standard e dei diritti internazionalmente riconosciuti in materia di tutela dei diritti fondamentali, non discriminazione, tutela dell'infanzia, divieto di lavoro forzato, tutela dei diritti sindacali, salute e sicurezza sul luogo del lavoro, orario di lavoro e retribuzione.

Riservatezza

CIS agisce nel rispetto della riservatezza delle informazioni acquisite nello svolgimento della propria attività, siano esse appartenenti ai propri Destinatari, fornitori o clienti.

3.2 Gli impegni e gli obblighi previsti dal Codice

Per la piena realizzazione delle finalità sottese al Codice, CIS si impegna ad assicurare l'adozione di tutte le iniziative che possano garantire:

- la massima diffusione del Codice presso i Destinatari;
- l'approfondimento e l'aggiornamento periodico del Codice, al fine di adeguarlo all'evoluzione dei valori di riferimento e delle normative di rilevanza per il Codice stesso;
- la messa a disposizione di ogni possibile strumento conoscitivo e di chiarimento circa l'interpretazione e l'attuazione delle norme contenute nel Codice;
- lo svolgimento di verifiche in ordine ad ogni notizia di violazione del presente Codice e l'applicazione di sanzioni in caso di violazione delle stesse in conformità alla normativa vigente;
- che nessuno possa subire ritorsioni di qualunque genere per aver fornito notizie di possibili violazioni del Codice o delle norme di riferimento.

A tutti i Collaboratori viene chiesta la conoscenza delle norme contenute nel Codice e delle norme di riferimento che regolano l'attività svolta nell'ambito della sua funzione.

In particolare, i Collaboratori hanno l'obbligo di:

- astenersi da comportamenti contrari a tali norme;
- rivolgersi ai propri responsabili, in caso di necessità di chiarimenti sulle modalità di applicazione delle stesse;
- riferire tempestivamente ai propri responsabili e nel rispetto delle procedure di cui al Modello:
 - qualsiasi notizia, di diretta rilevazione o riportata da altri, in merito a possibili loro violazioni;
 - qualsiasi richiesta gli sia stata rivolta di violarle;
- collaborare con la Società, l'Organismo di Vigilanza previsto dal Modello e, più in generale, con le strutture deputate a verificare le possibili violazioni.

3.3 Ulteriori obblighi per i Dipendenti

Ogni Dipendente al quale siano affidate responsabilità operative ha il dovere di:

- rappresentare con il proprio comportamento un esempio per i propri e gli altri Dipendenti;
- indirizzare gli altri Dipendenti all'osservanza del Codice e sollecitare gli stessi a sollevare problemi e questioni in merito alle norme;
- operare affinché i Dipendenti comprendano che il rispetto delle norme del Codice costituisce parte essenziale della qualità della prestazione di lavoro;
- selezionare accuratamente, per quanto di propria competenza, Dipendenti e Soggetti Terzi per impedire che vengano affidati incarichi a persone che non diano pieno affidamento sul proprio impegno a osservare le norme del Codice;
- riferire tempestivamente, secondo le procedure di cui al Modello, notizie fornite da Soggetti Terzi provenienti dall'esterno circa possibili casi di violazione delle norme;
- adottare misure correttive immediate quando richiesto dalla situazione;
- impedire qualunque tipo di ritorsione nei confronti dei Dipendenti che abbiano provveduto a segnalare violazioni del Codice.

3.4. Obblighi nei confronti di Soggetti Terzi

I Collaboratori di CIS, in ragione delle loro competenze, nei contatti con i Soggetti Terzi cureranno di:

- informarli adeguatamente circa gli impegni ed obblighi imposti dal Codice;
- esigere il rispetto degli obblighi che riguardano direttamente la loro attività;
- adottare le opportune iniziative interne e, se di propria competenza, esterne in caso di mancato adempimento da parte dei Soggetti Terzi dell'obbligo di conformarsi alle norme del Codice.

3.5 Valore contrattuale del Codice

L'osservanza delle norme del Codice deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei Dipendenti ai sensi e per gli effetti dell'art. 2104 del Codice Civile.

Art. 2104 c.c. – Diligenza del prestatore di lavoro - *"Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa..."*

Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai Destinatari di questo dai quali gerarchicamente dipende."

I principi e i contenuti del presente Codice costituiscono specificazioni esemplificative degli obblighi di diligenza, lealtà, imparzialità che qualificano il corretto adempimento della prestazione lavorativa ed i comportamenti attesi.

L'osservanza delle norme del Codice deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei Soggetti Terzi.

3.6 Attività di controllo

È politica della Società diffondere a tutti i livelli una cultura caratterizzata dalla consapevolezza sia delle proprie responsabilità a livello individuale e collettivo, sia dell'esistenza di controlli, nonché caratterizzata dalla assunzione di una mentalità orientata all'esercizio del controllo. L'attitudine verso i controlli deve essere positiva per il contributo che questi danno al miglioramento dell'efficienza.

Per controlli interni si intendono tutti gli strumenti necessari o utili a indirizzare, gestire e verificare le attività dell'impresa, con l'obiettivo di assicurare il rispetto delle leggi e delle procedure aziendali, proteggere i beni aziendali, gestire efficientemente le attività e fornire dati contabili e finanziari accurati e completi.

CIS ha descritto i controlli aventi rilevanza specifica ai fini dell'implementazione del Modello nel Modello stesso. In ogni caso, la responsabilità di realizzare un sistema di controllo interno efficace è comune a ogni livello della struttura organizzativa; conseguentemente tutti i Dipendenti, nell'ambito delle funzioni svolte, sono responsabili della definizione e del corretto funzionamento del sistema di controllo.

Nessun Collaboratore può fare uso improprio dei beni e delle risorse della Società o permettere ad altri di farlo.

4. NORME DI COMPORTAMENTO

4.1 Rispetto delle leggi

Nell'ambito delle proprie attività, tutti i soggetti che operano in favore di CIS devono operare nell'ambito delle leggi e regolamenti vigenti, uniformando il proprio comportamento ai valori ed ai Principi di cui al presente Codice e al Modello.

Infatti, i Destinatari devono astenersi dal tenere condotte che violino leggi, regolamenti e/o norme del CCNL loro applicato e, nell'agire, devono sempre considerare che è un dovere di tutti comportarsi con integrità e trasparenza.

Le leggi e i regolamenti rappresentano gli standard minimi di conformità, i quali sono ulteriormente migliorati in ragione degli obiettivi aziendali che hanno interesse etico e strategico.

Comportamenti non conformi dovranno essere rilevati con evidenza formale in base alle procedure all'uopo previste nel Modello.

I Collaboratori sono tenuti anche all'osservanza di tutte le procedure organizzative e gestionali interne, nonché dei protocolli esistenti in Società, oltre che delle procedure descritte nel Modello.

4.2 Regole di condotta nei rapporti con i Dipendenti

Le risorse umane sono elemento indispensabile per l'esistenza dell'impresa. La dedizione e la professionalità dei dipendenti sono valori e condizioni determinanti per conseguire gli obiettivi della Società.

I processi per la gestione di CIS sono progettati e implementati nello spirito dei valori descritti al punto 3), che si richiamano alla soddisfazione delle risorse umane e allo spirito di squadra.

CIS garantisce pari opportunità a tutti i Dipendenti, sulla base delle competenze professionali e delle capacità individuali, senza alcuna discriminazione basata sesso, età, credo religioso, razza, appartenenza politica e/o sindacale.

La Società interpreta il proprio ruolo imprenditoriale sia nella tutela delle condizioni di lavoro, sia nella protezione dell'integrità psico-fisica del lavoratore, nel rispetto della sua personalità morale, evitando che questa subisca illeciti condizionamenti o indebiti disagi.

La Società si attende che i Dipendenti, ad ogni livello, collaborino a mantenere in azienda un clima di reciproco rispetto della dignità, dell'onore e della reputazione di ciascuno, ed interverranno quindi per impedire atteggiamenti interpersonali ingiuriosi o diffamatori.

4.2.1. Le politiche di selezione del personale

La selezione dei Dipendenti viene effettuata esclusivamente sulla base delle competenze e delle capacità professionali dei candidati, avuto riguardo ai ruoli che, secondo le esigenze di CIS, necessitano di idonea copertura. In quest'ottica, la Società procede alla selezione dei Dipendenti nel pieno rispetto del principio delle pari opportunità, senza porre in essere discriminazioni di alcun genere ed evitando qualsiasi forma di favoritismo o clientela.

4.2.2. Trattamento dei Dipendenti

CIS si impegna affinché al suo interno si crei un ambiente di lavoro sereno in cui tutti possano lavorare nel rispetto delle leggi, dei principi e dei valori etico condivisi.

La Società assicura la riservatezza delle informazioni (anche) nei confronti dei Soggetti Terzi.

CIS garantisce pari opportunità ai propri Dipendenti che tratta con rispetto e dignità nel quadro di quanto previsto dalla legge del nostro ordinamento e delle relative modifiche.

Ciascun Dipendente è tenuto a prendere cognizione delle procedure interne e dei protocolli esistenti in CIS, nonché del Modello. A tale fine, la Società provvede ad informare e formare i Dipendenti con riferimento ai documenti e ad ogni aggiornamento e/o modifica degli stessi.

4.2.3. Mantenimento della salubrità e sicurezza del luogo di lavoro

CIS si impegna a creare e mantenere un ambiente di lavoro che tuteli l'integrità fisica e la dignità morale dei propri Dipendenti mediante l'osservanza della legislazione vigente in tema di sicurezza e rischi sul lavoro. A questo fine, CIS si impegna a realizzare interventi di natura tecnica ed organizzativa secondo quanto descritto nel Modello.

I Dipendenti della Società sono tenuti ad utilizzare in modo adeguato e sicuro i beni aziendali in modo da mantenere un ambiente salubre e sicuro il più possibile libero da pericoli per la salute o la sicurezza.

I Dipendenti hanno il dovere di uniformarsi alle direttive in tema di sicurezza e di denunciare immediatamente ai responsabili della sicurezza designati incidenti, condizioni o comportamenti pericolosi e situazioni di lavoro potenzialmente dannose.

4.2.4. Comportamento sul luogo di lavoro

Conformemente ai principi etici che informano la sua attività, CIS tutela l'integrità fisica e morale dei suoi Dipendenti, garantendo agli stessi condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona.

Nell'ambito del rapporto di lavoro, i rapporti tra i Dipendenti, a tutti i livelli di responsabilità nell'organizzazione aziendale, saranno improntati a reciproca correttezza, rispetto ed educazione.

In armonia con la dignità dei Dipendenti, i superiori impronteranno i rapporti con i rispettivi dipendenti gerarchici alla massima correttezza e rispetto.

CIS non ammette che sul luogo di lavoro siano tenuti comportamenti offensivi dell'altrui dignità in generale e, specialmente, se motivati da ragioni di razza, etnia, preferenze sessuali, età, fede religiosa, ceto sociale, opinioni politiche, stato di salute, o da qualunque altro motivo di natura discriminatoria.

4.2.5. Molestie

Ogni Dipendente ha diritto di lavorare in un ambiente libero da ogni tipo di discriminazione fondata sulla razza, religione, sesso, appartenenza etnica, sindacale o politica.

CIS esige che nelle relazioni di lavoro interne ed esterne non venga dato luogo a molestie, intendendo come tali:

- la creazione di un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o di isolamento nei confronti di singoli o gruppi di lavoratori;
- l'ingiustificata interferenza con l'esecuzione di prestazioni lavorative altrui;
- l'ostacolo a prospettive di lavoro individuali altrui per meri motivi di competitività personale.

La Società non ammette e non tollera le molestie sessuali, intendendo come tali:

- la subordinazione di determinazioni di rilevanza per la vita lavorativa del destinatario all'accettazione di favori sessuali;
- le proposte di relazioni interpersonali private, condotte nonostante un espresso o ragionevolmente evidente non gradimento, che abbiano la capacità, in relazione alla specificità della situazione, di turbare la serenità del destinatario con obiettive implicazioni sulla sua espressione lavorativa.

Spetterà in particolare ai dirigenti mostrare e promuovere con il loro equilibrato esempio un comportamento educato, corretto e responsabile nei confronti delle problematiche che attengono alla sfera sessuale.

Giova precisare che le molestie sessuali di qualsiasi tipo, sono punite severamente, anche con la risoluzione del rapporto di lavoro e di collaborazione.

4.2.6. Violenza

CIS non tollera che sul luogo di lavoro siano tenuti comportamenti violenti, minacciosi, di prevaricazione psicologica o lesivi dell'altrui sfera fisica e morale.

Gli atti violenti, o le minacce di violenza, posti in essere da un Dipendente contro un'altra persona o la famiglia o la proprietà di questa persona sono inaccettabili e, come tali, saranno pertanto sanzionati.

È, quindi, rigorosamente vietato introdurre nei luoghi di lavoro, così come sui veicoli aziendali, armi o altri oggetti pericolosi o atti ad offendere da parte di qualsiasi Dipendente, con l'esclusione del personale appositamente e previamente autorizzato.

4.2.7 Rispetto della privacy

CIS si impegna a tutelare il rispetto della privacy in merito alle informazioni attinenti la sfera privata di ciascuno dei propri Dipendenti e, più in generale, di quanti interagiscono con la Società.

Il rispetto della privacy è garantito, oltre che dal rispetto della normativa vigente in materia, anche dal divieto di esercitare sui Dipendenti qualunque forma di controllo non consentita dalle leggi.

I dati raccolti da CIS sui Destinatari per motivi attinenti l'attività aziendale sono trattati nel rispetto delle previsioni di legge.

4.2.8 Lavoro minorile

CIS non si serve di lavoro minorile o forzato, né ha stipulato o stipula contratti con Soggetti Terzi (fornitori, subappaltatori, ecc.) che se ne servono.

4.2.9 Delitti contro la persona

In CIS è fatto divieto assoluto di:

- esercitare su una persona poteri corrispondenti a quelli del diritto di proprietà, ovvero ridurla o mantenerla in stato di soggezione continuativa, costringendola a prestazioni lavorative o sessuali o all'accattonaggio o comunque a prestazioni che ne comportino lo sfruttamento. La riduzione o il mantenimento in schiavitù o servitù si considera realizzato laddove la condotta sia attuata mediante violenza, minaccia, inganno, abuso di autorità, approfittamento di una situazione di inferiorità fisica o psichica o di una situazione di necessità o mediante la promessa o la dazione di somme di denaro o di altri vantaggi a chi ha autorità sulla persona;
- realizzare una negoziazione o una tratta di persone ridotte in condizione di schiavitù o servitù, ovvero costringerle a entrare, soggiornare, trasferirsi o abbandonare lo Stato di attuale residenza;
- indurre, favorire o sfruttare la prostituzione minorile, anche mediante l'organizzazione di iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile;
- realizzare o produrre, commerciare o favorire (anche mediante l'adescamento di minori) la realizzazione di materiale pedopornografico;
- detenere presso i locali della Società, i magazzini, le pertinenze di essa, o in qualsiasi altro luogo che comunque sia alla Società riconducibile, materiale pornografico od immagini virtuali¹ realizzate utilizzando immagini di minori degli anni diciotto;
- distribuire all'interno della Società ovvero divulgare, diffondere o pubblicizzare il suddetto materiale anche per via telematica.

¹ Per immagini virtuali si intendono immagini 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.

5. COMPORTAMENTO NEGLI AFFARI

CIS, nella gestione del business e dei rapporti di affari, si ispira ai principi di lealtà, correttezza, trasparenza, efficienza ed apertura al mercato.

I Destinatari, le cui azioni possano essere in qualche modo riferibili a CIS, dovranno seguire comportamenti corretti negli affari di interesse della Società e nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, indipendentemente dalla competitività del mercato e dalla importanza dell'affare trattato e, comunque, nel rispetto delle procedure di cui al Modello.

Pratiche di corruzione, favori illegittimi, comportamenti collusivi, sollecitazioni, dirette e/o attraverso terzi, di vantaggi personali e di carriera per sé o per altri, sono strettamente proibiti.

5.1 Obbligo di "non concorrenza"

CIS riconosce e rispetta il diritto dei Collaboratori a partecipare ad investimenti, affari o ad attività di altro genere al di fuori di quella svolta nell'interesse della Società, purché si tratti di attività consentite dalla legge e compatibili con gli obblighi assunti in qualità di Dipendenti.

In ogni caso, i Collaboratori hanno l'obbligo di non svolgere alcuna attività che possa risultare, anche solo potenzialmente e/o indirettamente, in concorrenza con quelle della Società.

Art. 2105 c.c. – Obbligo di fedeltà - *"Il prestatore di lavoro non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa un pregiudizio".*

5.2 Conflitto di interessi e Parti correlate

In ogni caso, tutti i Collaboratori devono evitare ogni situazione e tutte le attività in cui si possa manifestare, anche solo potenzialmente, un conflitto con gli interessi della Società o che possano interferire con la loro capacità di assumere, in modo imparziale, decisioni nel migliore interesse di CIS e nel pieno rispetto delle norme del Codice.

Ogni situazione che possa costituire o determinare un conflitto di interesse deve essere tempestivamente comunicata al proprio superiore o, se del caso, all'Organismo di Vigilanza.

In particolare, tutti i Collaboratori sono tenuti ad evitare conflitti di interesse tra le attività economiche personali e le mansioni che ricoprono all'interno della struttura di appartenenza.

A titolo esemplificativo, determinano conflitti di interesse le seguenti situazioni:

- interessi economici e finanziari del dipendente e/o della sua famiglia in attività di fornitori, clienti e concorrenti;
- utilizzo della propria posizione in Società o delle informazioni acquisite nel proprio lavoro in modo che si possa creare conflitto tra i propri interessi personali e gli interessi aziendali;
- svolgimento di attività, di qualsiasi tipo, direttamente od indirettamente, in via subordinata od autonoma, presso clienti, fornitori, concorrenti;
- accettazione di denaro, favori o utilità da persone o aziende che sono o intendono entrare in rapporti di affari con CIS.

Per garantire la fiducia della collettività e dei beneficiari dei propri interventi, la Società vigila affinché tutti i Destinatari non vengano a trovarsi in condizione di conflitto di interesse.

La Società si impegna a porre in essere procedure oggettive e trasparenti per la gestione delle relazioni con le Parti Correlate (come definite dagli OIC standard), basate sull'assunzione di decisioni informate e responsabili in ambito collegiale ed adeguata reportistica agli organi sociali

5.3 Parità di trattamento degli azionisti

La Società si impegna a garantire parità di trattamento a tutti gli azionisti ed a tutte le categorie di azionisti, evitando comportamenti preferenziali. I reciproci vantaggi derivanti dall'appartenenza a un gruppo di imprese vengono perseguiti nel rispetto delle normative applicabili e dell'interesse autonomo di ciascuna società alla creazione di valore.

5.4 Territorio e Comunità

La Società intende contribuire al benessere economico e alla crescita del territorio e delle comunità nella quale si trova a operare attraverso l'erogazione di servizi efficienti e tecnologicamente avanzati, capaci di divenire volano di sviluppo ed occupazione.

In coerenza con tali obiettivi e con le responsabilità assunte verso i diversi stakeholders, la Società individua nella ricerca e nell'innovazione una condizione prioritaria di crescita e successo.

La Società mantiene con le pubbliche Autorità locali, nazionali e sovranazionali relazioni ispirate alla piena e fattiva collaborazione ed alla trasparenza, nel rispetto delle reciproche autonomie, degli obiettivi economici e dei valori contenuti in questo Codice.

La Società considera con favore e, se del caso, fornisce sostegno a iniziative sociali, culturali ed educative orientate alla promozione della persona ed al miglioramento delle sue condizioni di vita.

La Società non eroga contributi, vantaggi o altre utilità ai partiti politici ed alle organizzazioni sindacali dei lavoratori, né a loro rappresentanti o candidati, fermo il rispetto della normativa applicabile.

5.5 Informazioni, Privacy e Comunicazioni Sociali

La Società è consapevole dell'importanza che un'informazione corretta sulle proprie attività riveste per il mercato, gli investitori, gli stakeholders e la comunità in genere.

Ferme restando le generali esigenze di riservatezza richieste dalla legge, e le particolari esigenze di riservatezze proprie della conduzione del business, la Società assume pertanto la trasparenza come proprio obiettivo nei rapporti con tutti gli stakeholders. In particolare, la Società comunica con il mercato e gli investitori nel rispetto dei criteri di correttezza, chiarezza e parità di accesso all'informazione.

Le comunicazioni sociali sono informate ai principi di verità e correttezza; esse rappresentano in modo veritiero, chiaro e completo la situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società.

5.6 Adempimenti in materia di antiriciclaggio

La Società agisce nel pieno rispetto delle normative antiriciclaggio di tutti i Paesi in cui opera.

Al fine di evitare di porre in essere operazioni anche solo sospette, sotto il profilo della normativa antiriciclaggio, i Collaboratori, nonché tutti coloro cui siano demandate funzioni operative in nome e/o per conto della Società, si impegnano a richiedere e verificare in via preventiva tutte le necessarie informazioni sulle controparti al fine di garantire la loro onorabilità e rispettabilità.

I pagamenti e gli incassi sono registrati integralmente nelle scritture obbligatorie della Società, trovano fonte in contratti regolarmente sottoscritti, sono effettuati o ricevuti ed allocati in conti correnti intestati alla Società.

5.7 Regali od altre utilità

Non è consentito corrispondere né offrire, direttamente o indirettamente, regali, pagamenti, benefici materiali od altre utilità di qualsiasi entità a terzi, pubblici ufficiali o privati, per influenzare o compensare un loro atto o per ottenere da loro un qualsiasi vantaggio.

Atti di cortesia commerciale, come omaggi o forme di ospitalità, sono consentiti quando siano di modico valore e comunque tali da non compromettere l'integrità o la reputazione di una delle parti e da non poter essere interpretati, da un osservatore imparziale, come finalizzati ad acquisire vantaggi in modo improprio. Ciò sempre nei limiti e nel rispetto delle previsioni di cui al Modello, cui si rinvia.

In ogni caso, questo tipo di spese deve essere sempre autorizzato e documentato in modo adeguato, anche in base alle disposizioni del Modello.

Il dipendente che riceva omaggi o trattamenti di favore non direttamente ascrivibili a normali relazioni di cortesia dovrà prontamente informare la Società, nel rispetto di quanto previsto dal Modello.

Ai Soggetti Terzi viene chiesto di attenersi ai principi contenuti nel Codice.

A tale scopo ogni Collaboratore, in rapporto alle proprie funzioni, curerà di:

- osservare i principi e le procedure interne per la selezione e la gestione del rapporto con Soggetti Terzi;
- selezionare solo persone e imprese qualificate e con buona reputazione;
- tener conto adeguatamente delle indicazioni di qualunque provenienza circa l'opportunità di utilizzare determinati Soggetti Terzi;
- riferire tempestivamente secondo le modalità previste dalle procedure aziendali e dal Modello su dubbi in ordine a possibili violazioni del Codice da parte di Soggetti Terzi.

In ogni caso, conformemente alle previsioni del Modello, il compenso da corrispondere dovrà essere esclusivamente commisurato alla prestazione indicata in contratto e i pagamenti non potranno essere effettuati a un soggetto diverso dalla controparte contrattuale né in un paese terzo diverso da quello delle parti o di esecuzione del contratto.

5.8 Rapporti con la Pubblica Amministrazione e con i soggetti ad essa equiparati

La gestione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione, i pubblici ufficiali, gli impiegati pubblici e i concessionari di pubblico servizio sono riservate esclusivamente alle funzioni aziendali a ciò preposte ed al personale da queste autorizzato, nel rispetto di quanto esplicitamente previsto nel Modello.

In occasione dello svolgimento di trattative commerciali, della partecipazione a procedure ad evidenza pubblica e di qualsiasi altra attività coinvolga la Pubblica Amministrazione o soggetti ad essa assimilabili, CIS si comporta correttamente e con trasparenza.

I rapporti con i pubblici ufficiali si basano sulla trasparenza, sulla lealtà e sulla correttezza: CIS non vuole lasciare adito nemmeno al minimo sospetto di volere influenzare indebitamente tali soggetti per ottenere illeciti benefici.

La Società condanna, infatti, ogni comportamento che possa costituire atto di corruzione, anche se ispirato ad un malinteso interesse sociale.

I Destinatari hanno l'obbligo di segnalare al proprio responsabile e/o all'Organismo di Vigilanza qualunque tentativo di estorsione o concussione da parte di un pubblico ufficiale di cui dovessero essere destinatari o semplicemente a conoscenza.

I Destinatari hanno altresì l'obbligo di comunicare al proprio responsabile e/o all'Organismo di Vigilanza i rapporti di affari o le attività economiche intraprese a titolo personale con pubblici ufficiali.

5.9 Partecipazione a bandi per l'assegnazione di finanziamenti pubblici e successiva gestione

È fatto divieto di destinare somme ricevute da enti pubblici nazionali o comunitari a titolo di erogazioni, contributi, sovvenzioni o finanziamenti, a scopi diversi da quelli per i quali sono stati assegnati.

5.10 Contributi e sponsorizzazioni

Le attività di sponsorizzazione, che possono riguardare i temi del sociale, dell'ambiente, dello sport, dello spettacolo, della musica e dell'arte sono destinate solo ad eventi che offrano garanzia di qualità o per i quali la Società può collaborare alla progettazione, in modo da garantirne originalità ed efficacia.

5.11 Autorità Giudiziarie e Autorità di Vigilanza

CIS agisce nel rispetto della legge e favorisce, nei limiti delle proprie competenze, la corretta amministrazione della giustizia.

Ove richiesto la Società collabora con l'autorità giudiziaria, le forze dell'ordine ed i pubblici ufficiali che esercitino poteri ispettivi e attività di indagine nei suoi confronti.

La Società ribadisce la condanna di ogni comportamento che possa costituire atto di corruzione.

I Destinatari devono segnalare al proprio responsabile e/o all'Organismo di Vigilanza qualunque tentativo di corruzione, estorsione o concussione da parte di un pubblico ufficiale o di un incaricato di pubblico servizio di cui dovessero essere destinatari o a conoscenza.

CIS esige che tutti i Destinatari si rendano disponibili e collaborino con qualunque soggetto – pubblico ufficiale o Autorità di Vigilanza – svolga ispezioni e controlli sull'operato della Società.

In occasione o in previsione di un procedimento giudiziario, di una indagine o di un'ispezione da parte della Pubblica Amministrazione o delle Autorità di vigilanza, è fatto divieto di distruggere o alterare registrazioni, verbali, scritture contabili e qualsiasi tipo di documento, mentire o fare dichiarazioni false alle autorità competenti.

Del pari, è fatto divieto di persuadere o tentare di persuadere altri a fornire informazioni false o ingannevoli alle autorità competenti.

Ai Destinatari è altresì vietato intraprendere attività economiche, conferire incarichi professionali, dare o promettere doni, denaro o altri vantaggi ai soggetti che effettuino accertamenti o ispezioni presso la Società, ovvero che prestino servizio presso le relative autorità competenti.

Si richiamano, in ogni caso, le regole comportamentali dettagliatamente descritte nel Modello nell'ambito dei rapporti con soggetti appartenenti alla Pubblica Amministrazione.

5.12 Rapporti con istituzioni politiche e sindacali

CIS non eroga contributi, diretti od indiretti e sotto qualsiasi forma, a partiti, movimenti, comitati e organizzazioni politiche e sindacali, a loro rappresentanti e candidati, tranne quelli dovuti in base ad obblighi di legge specifici.

Si precisa che i contributi politici includono qualunque pagamento, prestito o atto di liberalità, effettuato nei confronti di partiti politici e/o organizzazioni politiche o sindacali, dei loro membri o, comunque, nei confronti di singoli individui dediti ad attività politica e/o sindacale (tanto nel caso in cui rivestano cariche pubbliche, quanto nel caso in cui si propongano di farlo candidandosi ad una elezione).

I Destinatari non possono erogare contributi politici attingendo a fondi, proprietà o altre risorse riconducibili alla Società.

Sono considerati contributi di CIS anche quelli effettuati tramite un soggetto interposto od operazioni interposte di sponsorizzazione, che elargisca denaro, beni o altra utilità – per conto della Società o in suo nome – ad uno dei soggetti *ut supra* elencati.

CIS non rimborsa i contributi politici eventualmente concessi a titolo personale da Collaboratori o da qualsiasi altro soggetto ad essa legato.

Solo soggetti specificamente incaricati possono avere eventuali contatti con tali enti.

5.13 Rapporti con i mass media, associazioni di categoria ed altri enti assimilabili

L'informazione verso l'esterno deve essere veritiera e trasparente.

CIS deve presentarsi in modo accurato e omogeneo nella comunicazione con i mass media, associazioni di categoria e altri enti ad essi assimilabili.

I rapporti con i mass media, associazioni di categoria e altri enti ad essi assimilabili sono riservati esclusivamente alle funzioni e alle responsabilità aziendali a ciò delegate e sono concordati preventivamente con la Società.

I Collaboratori non possono fornire informazioni a rappresentanti dei mass media, associazioni di categoria e altri enti ad essi assimilabili, né impegnarsi a fornirle senza l'autorizzazione delle funzioni competenti.

In nessun modo o forma i Collaboratori possono offrire pagamenti, regali, o altri vantaggi finalizzati ad influenzare l'attività professionale di funzioni di questi organismi, o che possano ragionevolmente essere interpretati come tali.

5.14 Rapporti con i Soggetti Terzi e clienti

CIS imposta i rapporti con i Soggetti Terzi esclusivamente sulla base di criteri di qualità, competitività, professionalità, correttezza e rispetto di una leale concorrenza.

In particolare, la Società si aspetta che la selezione dei Soggetti Terzi nonché gli acquisti di beni e servizi avvengano esclusivamente sulla base di parametri oggettivi di qualità, convenienza, prezzo, capacità, efficienza, evitando accordi con controparti contrattuali di dubbia reputazione nel campo, a mero titolo esemplificativo, del rispetto dell'ambiente, delle condizioni di lavoro e/o dei diritti umani.

La Società non accetta e fa in modo che i Soggetti Terzi non ricevano alcuna illecita pressione affinché compiano prestazioni non previste o non dovute contrattualmente.

Inoltre, CIS pretende che i Soggetti Terzi serbino comportamenti conformi ai principi contenuti nel presente Codice (di cui debbano essere portati a debita conoscenza).

CIS pretende, inoltre, che i Soggetti Terzi adottino comportamenti legali, etici, rispettosi degli standard e dei principi internazionalmente riconosciuti in materia di trattamento dei lavoratori, con particolare riguardo alla tutela dei diritti fondamentali dell'uomo al divieto di discriminazione, alla tutela all'infanzia, al divieto del lavoro forzato, alla tutela dei diritti sindacali, alla tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro, al rispetto degli orari di lavoro e del principio di equa retribuzione.

Comportamenti difforni da quelli descritti integrano un grave inadempimento ai doveri di correttezza e buona fede nell'esecuzione del contratto, comportano la compromissione del rapporto fiduciario e rappresentano giusta causa di risoluzione dei rapporti contrattuali.

5.15 Falsificazione di banconote, monete, carte di pubblico credito, valori di bollo e carta filigranata

In CIS è fatto divieto di falsificare, mettere in circolazione (acquistando e/o vendendo) banconote, monete, carte di pubblico credito, valori di bollo e carta filigranata.

Colui il quale riceve in pagamento banconote o monete o carte di pubblico credito false o rubate, deve immediatamente informare il proprio superiore e l'Organismo di vigilanza, affinché provvedano alle opportune denunce.

5.16 Delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico

CIS vieta ai propri dipendenti di promuovere, costituire, organizzare, dirigere o partecipare ad associazioni sovversive, con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico.

La Società vieta, altresì, ai propri Dipendenti, di agevolare taluno dei partecipanti alle suddette associazioni utilizzando beni aziendali.

5.17 Tutela del diritto d'autore

La Società vieta:

- l'abusiva diffusione al pubblico, tramite reti telematiche, o mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o parte di essa;
- quando effettuata a fini di profitto, la riproduzione su supporti non contrassegnati SIAE, il trasferimento su altro supporto, la distribuzione, la comunicazione, la presentazione o la dimostrazione in pubblico del contenuto di una banca di dati in violazione del diritto esclusivo di esecuzione e di autorizzazione dell'autore;
- l'estrazione, il reimpiego, la distribuzione, la vendita o la concessione in locazione di una banca di dati in violazione dei diritti del costituente o dell'utente;
- l'abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico di un'opera dell'ingegno destinata al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio, dischi, nastri, supporti analoghi ovvero ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento;
- l'abusiva riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico di opere letterarie, drammatiche, scientifiche, didattiche, musicali o drammatico-musicali, anche multimediali, ovvero parti delle stesse anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati.

Inoltre, è vietato vendere, distribuire, porre in commercio, o cedere a qualsiasi titolo, proiettare, trasmettere o far ascoltare in pubblico le opere di cui ai punti precedenti. Sono vietate le attività previste al punto precedente quando hanno ad oggetto qualsiasi supporto audio o video privo o con contrassegno S.I.A.E. contraffatto o alterato, nei casi in cui l'apposizione del contrassegno sia prescritta a norma di legge.

In mancanza di accordo con il distributore, è vietata la trasmissione o la diffusione con qualsiasi mezzo di un servizio criptato ricevuto per mezzo di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni ad accesso condizionato.

Nel caso di produzione o importazione di supporti non soggetti al contrassegno di cui all'art. 181 bis della legge sul diritto d'autore, è fatto obbligo di comunicare alla S.I.A.E. nei termini previsti dalla legge i dati necessari all'univoca identificazione dei supporti medesimi.

6. TRASPARENZA DELLA CONTABILITA'

CIS ritiene che la trasparenza e la tenuta delle scritture contabili secondo principi di verità, completezza, chiarezza, precisione, accuratezza e conformità alla normativa vigente siano il presupposto fondamentale per un efficace controllo.

Per ogni operazione deve essere conservata agli atti adeguata documentazione di supporto, tale da consentire un'agevole registrazione contabile, la ricostruzione dell'operazione stessa e l'individuazione di eventuali responsabilità.

Il bilancio deve rappresentare la situazione economica, patrimoniale o finanziaria della Società in modo veritiero, chiaro e completo.

Ognuno è tenuto, quindi, a collaborare affinché i fatti di gestione siano rappresentati correttamente e tempestivamente nella contabilità.

Ciascuna registrazione deve riflettere esattamente ciò che risulta dalla documentazione di supporto. È compito di ogni dipendente far sì che la documentazione sia facilmente rintracciabile, e ordinata secondo criteri logici.

6.1 Obblighi in relazione all'amministrazione

Tutti i soggetti obbligati al rispetto di questo Codice concorrono a tutelare l'integrità del patrimonio sociale di CIS in modo che si realizzi la massima salvaguardia dei soci, dei creditori, degli investitori ecc.

Gli amministratori (ovvero chiunque ne svolga le funzioni) non devono impedire od ostacolare in qualunque modo attività di controllo da parte dei sindaci, dei soci e/o della società di revisione, laddove presente.

6.2 Segnalazioni

I Collaboratori che venissero a conoscenza di omissioni, falsificazioni, trascuratezze della contabilità o della documentazione su cui le registrazioni contabili si fondano, sono tenuti a riferire i fatti secondo le modalità specificate nel Modello.

7. I SISTEMI “INFORMATICI” AZIENDALI

Mantenere un buon livello di sicurezza informatica è essenziale per proteggere le informazioni che CIS utilizza tutti i giorni ed è vitale per un efficace sviluppo delle politiche e delle strategie di business aziendali. La progressiva diffusione delle nuove tecnologie espone l'azienda a rischi di un coinvolgimento sia patrimoniale, sia penale, creando al contempo problemi di immagine e sicurezza.

7.1 Utilizzo di attrezzature, dispositivi e strutture aziendali, con particolare riferimento agli strumenti informatici.

I Destinatari sono tenuti ad operare con diligenza per tutelare i beni aziendali, attraverso comportamenti responsabili nel rispetto delle norme di legge ed in linea con le procedure operative predisposte per regolamentare l'utilizzo degli stessi.

8 INTERNET E LA POSTA ELETTRONICA

La Società considera d'importanza fondamentale e strategica per lo svolgimento della propria attività ed il perseguimento dei propri obiettivi, lo sviluppo e l'utilizzo delle nuove tecnologie informatiche.

8.1 Utilizzo del personal computer

Al fine di evitare il grave pericolo di introdurre virus informatici, nonché di alterare la stabilità delle applicazioni dell'elaboratore, ai Dipendenti ed al management della Società:

- è consentito installare programmi provenienti dall'esterno solo se espressamente autorizzati dal Responsabile IT;
- non è consentito l'uso di programmi non distribuiti ufficialmente dal Responsabile IT;
- non è consentito utilizzare strumenti software e/o hardware atti ad intercettare, falsificare, alterare o sopprimere il contenuto di comunicazioni e/o documenti informatici;
- non è consentito modificare le configurazioni impostate sul proprio PC;
- non è consentita l'installazione sul proprio PC di mezzi di comunicazione propri (come, ad esempio, i modem);
- sui Pc dotati di scheda audio e/o di lettore CD non è consentito l'ascolto di programmi, files audio o musicali, etc., se non a fini prettamente lavorativi;

8.2 Utilizzo di supporti magnetici e/o dispositivi di memoria esterni

Ai Dipendenti ed al management non è consentito scaricare files contenuti in supporti magnetici/ottici non aventi alcuna attinenza con la propria prestazione lavorativa.

Tutti i files di provenienza incerta o esterna, ancorché attinenti all'attività lavorativa, devono essere sottoposti al controllo e relativa autorizzazione all'utilizzo da parte del Responsabile IT.

8.3 Utilizzo della rete aziendale

Le unità di rete sono aree di condivisione di informazioni strettamente professionali e non possono in alcun modo, essere utilizzate per scopi diversi.

Pertanto, qualunque files che non sia legato all'attività lavorativa non può essere dislocato, nemmeno per brevi periodi, in queste unità.

La Società si riserva la facoltà di procedere alla rimozione di ogni file o applicazione che riterrà essere pericolosi per la sicurezza del sistema ovvero acquisiti o installati in violazione del presente Codice Etico.

8.4 Utilizzo della rete Internet e dei relativi servizi: navigazione in Internet

Ai dipendenti ed al management:

- non è consentito navigare in siti non attinenti allo svolgimento delle mansioni assegnate;
- non è consentito scaricare software gratuiti (freeware e shareware) da siti Internet, se non espressamente autorizzati dal Responsabile IT;
- è vietata ogni forma di registrazione a siti i cui contenuti non siano legati all'attività lavorativa;
- non è permessa la partecipazione, per motivi non professionali, a Forum, l'utilizzo di chat line, di bacheche elettroniche e le registrazioni in guest book anche utilizzando pseudonimi (o nicknames);
- non è consentita la memorizzazione di documenti informatici di natura oltraggiosa e/o discriminatoria per sesso, lingua, religione, razza, origine etnica, opinione e appartenenza sindacale e/o politica.

8.5 Posta elettronica

Nel precisare che anche la posta elettronica è uno strumento di lavoro, si ritiene utile segnalare a tutti i dipendenti ed al management che:

- non è consentito utilizzare la posta elettronica (interna ed esterna) per motivi non attinenti allo svolgimento delle mansioni assegnate;
- non è consentito inviare o memorizzare messaggi (interni ed esterni) di natura oltraggiosa e/o discriminatoria per sesso, lingua, religione, razza, origine etnica, opinione e appartenenza sindacale e/o politica;
- la posta elettronica diretta all'esterno della rete informatica aziendale può essere intercettata da estranei, e dunque, non deve essere usata per inviare documenti di lavoro "strettamente riservati", senza specifica autorizzazione;
- non è consentito l'utilizzo dell'indirizzo di posta elettronica aziendale per la partecipazione a dibattiti, Forum o mail-list, salvo diversa ed esplicita autorizzazione;

Poiché l'utilizzo della posta elettronica si configura esclusivamente come strumento di lavoro, ogni dipendente prende atto e accetta che il Datore di Lavoro potrà svolgere sulla stessa opportune e/o necessarie attività di controllo e verifica.

8.6 Monitoraggio e controlli

Poiché in caso di violazioni contrattuali e giuridiche, sia la Società, sia il singolo dipendente sono potenzialmente perseguibili con sanzioni, anche di natura penale, la Società verificherà, nei limiti consentiti dalle norme legali e contrattuali, il rispetto delle regole e delle procedure, nonché l'integrità del proprio sistema informatico.

La non osservanza di quanto prescritto nel presente Codice Etico può comportare sanzioni di disciplinari, ma anche civili e penali.

9. RISERVATEZZA E DISCREZIONE

Le attività di CIS richiedono costantemente l'acquisizione, la conservazione, il trattamento, la comunicazione e la diffusione di notizie, documenti ed altri dati attinenti a negoziazioni, operazioni finanziarie, know how (contratti, atti, relazioni, appunti, studi), etc.

CIS si impegna ad assicurare la corretta applicazione ed il corretto utilizzo di tutte le informazioni utilizzate nello svolgimento della propria attività d'impresa.

9.1 Trattamento di informazioni privilegiate

Ogni informazione ed altro materiale ottenuto da un Collaboratore in relazione alla propria attività è strettamente di proprietà della Società.

Tali informazioni riguardano attività presenti e future, incluse notizie non ancora diffuse, informazioni ed annunci anche se di prossima divulgazione.

Ai sensi del primo comma dell'articolo 180 del DLGS n.58/98, Insider è la persona che, in ragione dell'esercizio di una funzione, di una professione o di un ufficio ha accesso alle informazioni privilegiate riguardanti la società, come può risultare, in particolare, dalla partecipazione a decisioni, incontri, presentazioni e discussioni informali. I dipendenti ed il management rientrano a pieno titolo in questa categoria.

Per tale ragione è fatto ad essi divieto, quando in relazione alle funzioni svolte si è a conoscenza di informazioni rilevanti non di pubblico dominio, di utilizzare dette informazioni a proprio vantaggio e di quelle dei famigliari, dei conoscenti e, in generale, dei terzi, anche al fine di acquisto o vendita di titoli emessi da CIS o esterne.

9.2 Informazioni e notizie

I Collaboratori chiamati ad illustrare o fornire all'esterno notizie riguardanti obiettivi, attività, risultati e punti di vista di CIS tramite, esemplificativamente:

- la partecipazione a convegni, congressi e seminari;
- la redazione di articoli, saggi e pubblicazioni in genere;
- la partecipazione a pubblici interventi,

sono tenuti ad ottenere l'autorizzazione dell'Amministratore Delegato circa i testi, le relazioni predisposte e le linee di azione che si intendono seguire.

9.3 Banche-dati

Le banche-dati di CIS contengono, tra l'altro, dati personali protetti dalla normativa a tutela della privacy, dati che per accordi negoziali non possono essere resi noti all'esterno e dati la cui divulgazione inopportuna o intempestiva potrebbe produrre danni agli interessi aziendali.

È obbligo di ogni Dipendente assicurare la riservatezza richiesta dalle circostanze per ciascuna notizia appresa in ragione della propria funzione lavorativa.

CIS si impegna a proteggere le informazioni relative ai propri Dipendenti, ai clienti e ai Soggetti Terzi, generate o acquisite all'interno e nelle relazioni d'affari, e ad evitare ogni uso improprio di queste informazioni.

Le informazioni, conoscenze e dati acquisiti o elaborati dai Dipendenti durante il proprio lavoro o attraverso le proprie mansioni appartengono alla Società e non possono essere utilizzate, comunicate o divulgate senza specifica autorizzazione del relativo responsabile, sia durante il rapporto di lavoro che al termine del medesimo.

Fermo restando il divieto di divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa o di farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio, ogni Dipendente deve:

- acquisire e trattare solo i dati necessari ed opportuni per le finalità della sua Funzione di appartenenza e in diretta connessione con le sue competenze;
- acquisire e trattare i dati stessi solo all'interno di specifiche procedure;

- conservare i dati stessi in modo che venga impedito che altri non autorizzati ne prendano conoscenza;
- comunicare i dati stessi nell'ambito di procedure prefissate e/o su esplicita autorizzazione delle posizioni superiori e comunque, in ogni caso, dopo essersi assicurato circa la divulgabilità nel caso specifico dei dati;
- assicurarsi che non sussistano vincoli assoluti o relativi alla divulgabilità delle informazioni riguardanti i Soggetti Terzi e, se del caso, ottenere il loro consenso;
- associare i dati stessi con modalità tali che qualsiasi soggetto autorizzato ad avervi accesso possa agevolmente trarne un quadro il più possibile preciso, esauriente e veritiero.

Al fine di garantire la corretta implementazione delle strategie aziendali a tutti i Destinatari è inoltre richiesto di astenersi in qualsiasi sede da qualsiasi commento circa le attività intraprese e i risultati raggiunti o prefissati da CIS.

10. SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE

Nell'ambito delle proprie attività d'impresa, CIS persegue l'obiettivo di garantire la sicurezza e la salute dei propri Collaboratori.

Le attività sono gestite nel pieno rispetto della normativa vigente in materia di sicurezza, prevenzione e protezione dai rischi professionali.

10.1 Salute e sicurezza

I Dipendenti osservano le disposizioni e le istruzioni contenute nel Modello e, comunque, impartite ai fini della protezione collettiva ed individuale. Utilizzano correttamente le apparecchiature, i mezzi di trasporto e le altre attrezzature di lavoro, nonché i dispositivi di sicurezza in modo appropriato. Segnalano le deficienze dei mezzi, dispositivi e apparecchiature, nonché le altre eventuali condizioni di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle loro competenze e possibilità, per eliminare o ridurre tali deficienze o pericoli.

I Dipendenti non rimuovono o modificano, senza autorizzazione, i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo, non compiono di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori.

I Dipendenti si sottopongono alle visite mediche ed ai controlli sanitari previsti nei loro confronti dalla normativa vigente, dalle procedure applicabili e dal Modello.

Ciascun Dipendente deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui possono ricadere gli effetti delle sue azioni o omissioni.

10.2 Fumo

Nelle situazioni di convivenza lavorativa, CIS ha tenuto in particolare considerazione la condizione del disagio fisico in presenza di fumo per preservare i propri Dipendenti contro il "fumo passivo", attuando il divieto di fumare in tutti i locali.

10.3 Abuso di sostanze alcoliche o stupefacenti

È considerato pregiudizievole per l'ambiente di lavoro durante l'attività lavorativa:

- prestare servizio sotto gli effetti di abuso di sostanze alcoliche, di sostanze stupefacenti o di sostanze di analogo effetto;
- consumare o cedere a qualsiasi titolo sostanze stupefacenti nel corso della prestazione lavorativa.

10.4 Protezione ed uso del patrimonio aziendale

Il patrimonio aziendale di CIS è costituito sia da beni fisici materiali, quali ad esempio computer, stampanti, attrezzature, autovetture, immobili, infrastrutture, sia da beni immateriali, quali ad esempio informazioni riservate, know-how, conoscenze tecniche, sviluppate e diffuse ai e dai Dipendenti.

La sicurezza, ovvero la protezione e conservazione di questi beni, costituisce un valore fondamentale per la salvaguardia degli interessi societari.

Ogni Dipendente è personalmente responsabile del mantenimento di tale sicurezza, mediante il rispetto e la divulgazione delle direttive aziendali in merito ed impedendo l'uso fraudolento o improprio del patrimonio aziendale.

I Collaboratori che sottraggono beni di proprietà della Società, inclusi documenti, apparecchiature, effetti personali di altri dipendenti, denaro contante o altri oggetti, ad utilizzare impropriamente la proprietà intellettuale della Società, sarà soggetto alle misure consentite dalla legge e stabilite dalla Contrattazione Collettiva. I Collaboratori sono tenuti a denunciare ogni furto, come sopra definito, all'Amministratore Delegato di CIS.

L'utilizzo dei beni di tale patrimonio da parte dei Dipendenti deve essere funzionale ed esclusivo allo svolgimento delle attività aziendali o agli scopi autorizzati dalle funzioni aziendali interessate, nel rispetto delle relative policy aziendali.

11. VIOLAZIONE DEL CODICE E DEL MODELLO E SISTEMA DISCIPLINARE APPLICABILE

La violazione delle previsioni del presente Codice e del Modello costituisce inadempimento contrattuale e, nel caso di Dipendenti, anche violazione disciplinare, con conseguente applicazione di sanzioni, nel rispetto dell'art. 7 della L. n. 300/70 e delle previsioni di cui al CCNL applicabile, nonché risarcimento dei danni eventualmente derivanti alla Società da tali comportamenti.

Art.2106 c.c.- Sanzioni disciplinari – *"L'inosservanza delle disposizioni contenute negli artt. 2104 e 2105 c.c. può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari, secondo la gravità dell'infrazione e in conformità delle norme corporative (di contratto collettivo)."*

Art. 7 L. 300/70 - Sanzioni disciplinari – *"Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Esse devono applicare quanto in materia è stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistano.*

Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Fermo restando quanto disposto dalla L. 15 luglio 1966, n604, non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro; inoltre la multa non può essere disposta per un importo superiore a quattro ore della retribuzione base e la sospensione dal servizio e dalle retribuzioni per più di 10 giorni.

In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

(omissis)

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione."

L'inosservanza da parte dei Collaboratori della Società delle disposizioni contenute nel presente Codice e nel Modello possono dar luogo all'applicazione di provvedimenti disciplinari (ivi inclusa l'eventuale revoca di deleghe o cariche) secondo quanto disposto dalla legge e dal Modello, conformemente a quanto già previsto nel contratto collettivo nazionale del lavoro applicabile.

Ogni comportamento posto in essere dai Soggetti Terzi in contrasto con le linee di condotta indicate nel Codice o nel Modello potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali, la risoluzione immediata del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento di eventuali danni derivanti alla Società.

Per il dettaglio dei provvedimenti disciplinari e dei rimedi contrattuali si fa espresso richiamo a quanto previsto nel Modello, da considerarsi qui integralmente confermato.

11.1 Controlli e segnalazioni – Organismo di Vigilanza

Le violazioni delle regole di cui al presente Codice ed al Modello devono essere segnalate, oltre che al proprio diretto responsabile, anche nel rispetto di quanto previsto nel Modello.

All'Organismo di Vigilanza della Società si riconoscono i poteri, i compiti e i doveri previsti nel Modello, cui si rimanda.

L'Organismo di Vigilanza è legittimato a ricevere richieste di chiarimenti, reclami o notizie di potenziali o attuali violazioni del presente Codice.

Conformemente alla normativa vigente e quanto previsto nel Modello, qualunque informazione così ottenuta sarà mantenuta strettamente riservata.