

**CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO
DEL CONSORZIO PER LO SVILUPPO INDUSTRIALE
DELLA PROVINCIA DI MATERA
conforme ai requisiti del d.lgs. 231/2001**

INDICE

Pag.

4

Introduzione

PARTE 1

IL CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO DEL CONSORZIO INDUSTRIALE DELLA PROVINCIA DI MATERA

Articolo 1 – Missione e visione etica del Consorzio	5
Articolo 2 – Il Codice etico e di comportamento e la sua attuazione	5
Articolo 3 – Destinatari ed ambito di applicazione del Codice etico e di comportamento	6
Articolo 4 – Adozione e aggiornamento del Codice etico e di comportamento	6

PARTE 2

PRINCIPI ETICI GENERALI

Articolo 5 - Legalità, Integrità, Onestà, Correttezza e Lealtà	8
Articolo 6 – Centralità della persona, pari opportunità e principio di non discriminazione	8
Articolo 7 – Trasparenza e completezza dell'informazione	10
Articolo 8 - Gestione dei rapporti in relazione ai reati colposi in tema di sicurezza sui luoghi di lavoro	10
Articolo 9 – Gestione dell'attività in relazione ai reati ambientali	10
Articolo 10 – Responsabilità	11

PARTE 3

NORME DI COMPORTAMENTO

Articolo 11 – Rapporti con il Personale	12
Articolo 12 – Obblighi e Doveri del Personale	12
Articolo 13 – Comportamenti degli Organi Sociali	13
Articolo 14 – Rapporti con Partner e Fornitori	13
Articolo 15 – Rapporti con la Pubblica Amministrazione	15

Articolo 16 – Conflitti di interesse	15
Articolo 17 – Contributi e sponsorizzazioni	16

PARTE 4

VIOLAZIONI DEL CODICE ETICO E DISPOSIZIONI SANZIONATORIE

Articolo 18 – Diffusione e segnalazioni	17
Articolo 19 – Sanzioni	17

Introduzione

Il Consorzio per lo sviluppo industriale della Provincia di Matera (nel prosieguo anche solo “Consorzio” o “CSI”) ha predisposto il presente Codice etico e di Comportamento (di seguito anche “Codice”), al fine di definire con chiarezza e trasparenza l’insieme dei valori e delle regole di comportamento ai quali lo stesso si ispira nel raggiungimento dei propri obiettivi e la cui osservanza è imprescindibile per il corretto funzionamento, affidabilità, reputazione ed immagine del Consorzio. Le attività del Consorzio devono, quindi, essere conformi ai principi espressi nel presente Codice, rappresentano dunque un sistema di valori condiviso, che presuppone, a sua volta, il rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti all’interno del Consorzio medesimo.

Il presente Codice costituisce parte integrante e sostanziale del Modello Organizzativo ex D.Lgs 231/2001 adottato dal Consorzio.

PARTE 1
IL CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO
DEL CONSORZIO INDUSTRIALE DELLA PROVINCIA DI MATERA

Articolo 1

Missione e visione etica del Consorzio

Il Consorzio per lo sviluppo industriale della provincia di Matera è stato fondato il 5 agosto del 1961, dopo la scoperta di estesi giacimenti di metano nella Valle del Basento, in provincia di Matera.

L'obiettivo era quello di favorire il rapido sviluppo economico del territorio lucano.

L'ente ha contribuito in maniera determinante all'industrializzazione del territorio e alla trasformazione sociale ed economica di un'intera regione e in ciò consiste ancora oggi la sua Missione.

Dinamismo e attenzione al contesto accompagnano costantemente l'operato del CSI, la cui attività svolge un ruolo spesso significativo rispetto allo sviluppo industriale di una molteplicità di ambiti territoriali, istituzionali, economici, politici, sociali e culturali.

Tutte le attività realizzate dal Consorzio sono condotte nell'osservanza della legge e con onestà, integrità, correttezza e buona fede.

Articolo 2

Il Codice etico e di comportamento e la sua attuazione

Il CSI ha ritenuto opportuno e necessario adottare ed emanare un proprio codice etico e di comportamento che espliciti i valori a cui tutti i propri associati, amministratori, dipendenti, e collaboratori a vario titolo devono adeguarsi, accettando responsabilità, assetti, ruoli e regole poste dal Codice.

La violazione delle suddette disposizioni configurerà un illecito di natura disciplinare e, come tale, sarà perseguito e sanzionato dal CSI e potrà comportare il risarcimento dei danni eventualmente procurati al Consorzio.

La conoscenza e l'osservanza del Codice da parte di tutti coloro che prestano attività lavorativa nel Consorzio sono dunque condizioni primarie per la trasparenza e la reputazione dello stesso. Inoltre, il codice è portato a conoscenza di tutti coloro con i quali il CSI intrattiene rapporti d'ogni natura.

Articolo 3

Destinatari ed ambito di applicazione del Codice etico e di comportamento

Il presente Codice Etico si applica all'intero Consorzio.

I principi e le disposizioni del Codice sono vincolanti per i consorziati, gli amministratori, i dirigenti, i dipendenti, i collaboratori, i clienti, i fornitori e tutti coloro che, direttamente od indirettamente, stabilmente o temporaneamente, operino con il CSI (nel seguito collettivamente definiti "destinatari").

In particolare, l'organo amministrativo del Consorzio sono tenuti ad ispirarsi ai principi del presente Codice, nel fissare gli obiettivi da perseguire, nel proporre le attività e nel realizzare i progetti; del pari i dirigenti, dovranno ispirarsi ai medesimi principi, sia all'interno del CSI, rafforzando così la coesione e lo spirito di reciproca collaborazione, sia nei confronti dei terzi che entrano in contatto con il Consorzio stesso.

L'osservanza del Codice Etico è parte integrante delle obbligazioni contrattuali dei Destinatari, i quali sono tenuti ad osservare le prescrizioni in esso contenute e ad adeguare i propri comportamenti e le proprie azioni ai principi espressi.

A tal fine, il Codice è messo a disposizione di qualunque interlocutore del CSI e copia dello stesso è consegnata a tutti i suoi dipendenti e agenti e resa disponibile sul sito internet del Consorzio.

Articolo 4

Adozione e aggiornamento del Codice etico e di comportamento

Il Codice Etico è adottato con delibera dell'Organo Amministrativo del CSI.

Ogni modifica o integrazione del presente Codice deve essere approvata dall'Organo Amministrativo, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza, che è l'organo deputato ad assicurare l'adeguatezza e



l'aggiornamento del Codice stesso, tenendo conto anche di eventuali novità normative e di indirizzo etico-sociale.

PARTE 2

PRINCIPI ETICI GENERALI

Articolo 5

Legalità, Integrità, Onestà, Correttezza e Lealtà

Il CSI riconosce come principio imprescindibile il rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti in tutti gli ambiti in cui opera.

Nello svolgimento delle rispettive attività e dei propri compiti, tutti i Destinatari del presente Codice Etico si attengono ai principi di Legalità, Integrità, Onestà, Correttezza e Lealtà.

Il rispetto di tali principi valoriali comporta che, nella gestione contabile, il Consorzio si impegni a:

- operare nel rispetto della legge, dello statuto e delle procedure interne ad esso applicabili;
- promuovere e richiedere il rispetto delle procedure interne e di tutte le leggi da parte del personale, dei collaboratori, dei partners, dei fornitori e di qualsiasi altro soggetto terzo con cui abbia un rapporto giuridico;
- promuovere a tutti i livelli pratiche volte all'impedimento di fenomeni corruttivi;
- assicurare e promuovere al proprio interno l'osservanza di tutte le normative e regole organizzative del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo elaborato ai fini della prevenzione della commissione di reati ex D.Lgs. 231/01;
- registrare ciascuna operazione e transazione solo qualora supportata da idonea documentazione e autorizzazione, al fine di poter procedere in ogni momento all'effettuazione di controlli che ne attestino le caratteristiche e le motivazioni ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa.

Articolo 6

Centralità della persona, pari opportunità e principio di non discriminazione

Il Consorzio riconosce la centralità delle risorse umane e l'importanza di stabilire e mantenere con esse relazioni basate sulla fiducia reciproca.

Il CSI, nella gestione dei rapporti di lavoro e di collaborazione, si ispira al rispetto dei diritti dei lavoratori ed alla piena valorizzazione del loro apporto nell'ottica di favorirne lo sviluppo e la crescita professionale.

Il Consorzio considera la professionalità e l'impegno dei propri collaboratori valori essenziali per il raggiungimento dei propri obiettivi.

Il Consorzio tutela l'integrità fisica e morale dei propri collaboratori, assicurando condizioni lavorative rispettose della dignità individuale, e in conformità alla normativa vigente in materia di sicurezza e salute dei lavoratori.

In particolare, il Consorzio rispetta e tutela la dignità, la salute, la sicurezza e la privacy dei propri collaboratori, provvedendo ad informarli, al momento dell'assunzione e in seguito a modifiche, in ordine ai loro diritti nonché ai rischi nei quali possono incorrere nello svolgimento della loro prestazione lavorativa.

Il CSI si impegna ad evitare ogni forma di discriminazione, in particolare quella basata su razza, nazionalità, sesso, età, disabilità, orientamenti sessuali, opinioni politiche o sindacali, indirizzi filosofici o convinzioni religiose e a non tollerare molestie sessuali e vessazioni fisiche o psicologiche, in qualsiasi forma ed ambito esse si manifestino.

Tutti i rapporti devono essere improntati a principi di civile convivenza e devono svolgersi nel rispetto reciproco dei diritti e della libertà delle persone.

Deve essere, più genericamente, evitato qualsiasi comportamento che abbia lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona o di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo.

Il CSI adotta politiche di selezione di dipendenti e collaboratori tali da non comportare discriminazioni, e valuta i candidati sulla base di criteri di merito, di competenza e di professionalità, tenendo conto delle esigenze dell'ente.

Nel processo di selezione non sono ammessi favori concessi sulla base di conoscenze personali, rapporti di parentela o di potenziali vantaggi indiretti che il Consorzio potrebbe ricevere.

Nessun collaboratore del CSI coinvolto nel processo di selezione può accettare dai candidati, a qualsiasi titolo, direttamente o indirettamente, somme di denaro, regali o omaggi di qualsiasi valore o natura.

Il Consorzio promuove la formazione dei propri collaboratori, per accrescerne il patrimonio professionale, culturale e l'esperienza.

La formazione dei collaboratori, e lo sviluppo degli stessi, avvengono nel pieno rispetto del principio di pari opportunità, e sul riconoscimento delle potenzialità professionali, delle competenze e dei risultati raggiunti.

Articolo 7

Trasparenza e completezza dell'informazione

Il Consorzio si impegna ad informare in modo chiaro e trasparente tutti i consorziati circa le proprie attività ed il proprio andamento, senza favorire alcun gruppo d'interesse o singolo individuo, mediante le funzioni all'uopo demandate.

Articolo 8

Gestione dei rapporti in relazione ai reati colposi in tema di sicurezza sui luoghi di lavoro

Il Consorzio esplicita chiaramente e rende noti, mediante un documento formale, i principi e criteri fondamentali in base ai quali vengono prese le decisioni, di ogni tipo e ad ogni livello, in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

È dovere di ogni collaboratore prestare la massima attenzione per prevenire situazioni che possano causare incidenti e lesioni personali.

Tutti i collaboratori del Consorzio sono tenuti al rispetto delle norme in materia di sicurezza e salute, e ad adottare tutte le pratiche pertinenti al proprio lavoro, e di prendere tutte le precauzioni necessarie a proteggere sé stessi e gli altri.

Articolo 9

Gestione dell'attività in relazione ai reati ambientali

Il Consorzio si impegna a perseguire la tutela dell'ambiente come principio ispiratore e guida della propria attività, avendo come obiettivo il miglioramento continuo delle proprie prestazioni ambientali, nel rispetto della legislazione e la normativa nazionale e comunitaria in materia.

Articolo 10

Responsabilità

Il rispetto del valore della responsabilità comporta che le attività del consorzio siano svolte ispirandosi ai principi di sana e prudente gestione, perseguendo gli interessi consortili nel rispetto di leggi e regolamenti, e attraverso comportamenti corretti e leali, che ne tutelino la reputazione ed il patrimonio aziendale.

Nelle prestazioni e nell'erogazione dei servizi si dovrà sempre perseguire l'impegno ad offrire gli standard più avanzati di economicità nella gestione delle risorse impiegate.

PARTE 3

NORME DI COMPORTAMENTO

Articolo 11

Rapporti con il Personale

I rapporti di ogni genere, a tutti i livelli, devono essere improntati a criteri e comportamenti di lealtà, onestà, collaborazione e reciproco rispetto attraverso un dialogo costante e trasparente.

La valutazione del personale da assumere è effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati rispetto a quelli attesi e alle esigenze aziendali.

Articolo 12

Obblighi e Doveri del Personale

I dipendenti, gli agenti e i collaboratori devono conoscere e osservare quanto previsto dal presente Codice Etico.

A tutti i Destinatari del presente Codice Etico è fatto divieto di:

- attuare comportamenti che possano creare un clima intimidatorio o offensivo nei confronti di colleghi o collaboratori;
- attuare comportamenti che possano emarginare o screditare colleghi o collaboratori;
- attuare qualsiasi genere di molestia a danno di colleghi, ovvero qualsiasi condotta offensiva della libertà e della dignità della persona, recante imbarazzo o intimidatoria nei confronti di un qualsiasi collaboratore per motivi riconducibili alla razza, religione, nazionalità, età, sesso, inclinazioni sessuali, limitazioni d'ordine fisico o mentale;
- attuare proposte a sfondo sessuale o contatti fisici indesiderati, gesti e affermazioni con connotazioni sessuali e ostentazione o messa in circolazione di immagini a sfondo sessuale o battute oscene;

- attuare azioni ritorsive contro qualsiasi collaboratore che si opponga o denunci, in buona fede, un caso di discriminazione, molestia, o offesa alla persona.

Ogni soggetto è tenuto ad operare con diligenza per tutelare i beni aziendali, utilizzando con scrupolo e responsabilità le risorse allo stesso affidate, evitandone utilizzi impropri che possano essere causa di danno o di riduzione di efficienza, o comunque in contrasto con l'interesse dell'Ente e con finalità non autorizzate di uso personale.

Articolo 13

Comportamenti degli Organi Sociali

Gli Organi sociali, nella consapevolezza della propria responsabilità, oltre che al rispetto della legge, della normativa vigente e dello statuto, sono tenuti all'osservanza delle prescrizioni e principi del presente Codice Etico.

In particolare, ai loro componenti è richiesto:

- di tenere un comportamento ispirato ad autonomia, indipendenza, e correttezza con le istituzioni pubbliche, i soggetti privati, le associazioni economiche, le forze politiche, nonché con ogni altro soggetto nazionale ed internazionale;
- di tenere un comportamento ispirato ad integrità, lealtà e senso di responsabilità;
- di valutare le situazioni di conflitto d'interesse o di incompatibilità di funzioni, incarichi o posizioni all'esterno e all'interno del Consorzio, astenendosi dal compiere atti in situazioni di conflitto di interessi nell'ambito della propria attività.

Articolo 14

Rapporti con Partner e Fornitori

I rapporti commerciali devono sempre essere orientati al rispetto delle regole di corretta gestione della ricerca, dell'industria e del commercio.

I processi di acquisto sono improntati alla ricerca del massimo vantaggio competitivo, alla concessione di pari opportunità per ogni fornitore, alla lealtà e all'imparzialità.

La selezione dei fornitori e la determinazione delle condizioni di acquisto sono basate su una valutazione obiettiva della qualità, del prezzo e della capacità di fornire e garantire servizi di livello adeguato, ispirandosi sui principi di legalità, correttezza e trasparenza.

In dettaglio, ad ogni dipendente è fatto divieto di ricevere qualunque forma di corrispettivo da parte di chiunque per l'esecuzione di un atto del proprio ufficio o contrario ai doveri d'ufficio.

Al fine di tutelare l'immagine e la reputazione del Consorzio, è indispensabile che i rapporti con i partner siano improntati alla piena trasparenza e correttezza.

Articolo 15

Rapporti con la Pubblica Amministrazione

L'assunzione di impegni verso la Pubblica Amministrazione e le Istituzioni avviene nel rispetto della più rigorosa osservanza delle disposizioni di legge e regolamentari applicabili e non possono in alcun modo compromettere l'integrità e la reputazione del Consorzio.

Per questo motivo è necessario che venga raccolta e conservata la documentazione relativa ai contatti con la Pubblica Amministrazione.

Il Consorzio, attraverso i propri rappresentanti, non deve promettere od offrire a pubblici ufficiali, incaricati di pubblico servizio o a dipendenti in genere della Pubblica Amministrazione o di altre Istituzioni Pubbliche, denaro, beni o altre utilità di vario genere al fine di promuovere e favorire i propri interessi o gli interessi del CSI, o anche per compensare o ripagare per un atto del loro ufficio né per conseguire l'esecuzione di un atto contrario ai doveri del loro ufficio.

In particolare, è vietato a tutti i collaboratori del Consorzio:

- promettere o concedere danaro o altra utilità ovvero presentare dichiarazioni e certificazioni di requisiti non veritieri ovvero porre in essere artifici e raggiri al fine di ottenere indebitamente il rilascio di concessioni, licenze, autorizzazioni, contributi, erogazioni, finanziamenti, agevolazioni contributive, previdenziali o assistenziali ovvero di altri provvedimenti da parte della Pubblica Amministrazione o degli altri soggetti rilevanti;
- impedire o ostacolare l'esercizio delle funzioni ispettive e di vigilanza da parte della Pubblica Amministrazione o degli altri soggetti rilevanti;

- adottare comportamenti fraudolenti, ingannevoli o sleali che possano indurre in errore la Pubblica Amministrazione o gli altri soggetti rilevanti, in sede o ad esito di procedure ad evidenza pubblica ed altre attività negoziali.

Qualsiasi dipendente, che riceva direttamente o indirettamente proposte di benefici da pubblici funzionari, incaricati di pubblico servizio o dipendenti in genere della Pubblica Amministrazione o di altre Istituzioni Pubbliche, deve immediatamente riferirne al proprio superiore e all'Organismo di Vigilanza nominato ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001.

Articolo 16

Conflitti di interesse

Tutti sono tenuti ad evitare situazioni in cui si possano manifestare conflitti di interesse e ad astenersi dall'avvantaggiarsi personalmente di opportunità di affari di cui sono venuti a conoscenza nel corso dello svolgimento delle proprie funzioni.

Il Consorzio si adopera al fine di evitare situazioni ove i soggetti coinvolti nelle transazioni siano, o possano apparire, in conflitto con gli interessi del Consorzio medesimo.

Possono determinare conflitto di interesse le seguenti situazioni:

- svolgere una funzione di vertice (amministratore delegato, consigliere, responsabile di funzione) ed avere interessi economici con fornitori, clienti, o concorrenti (possessione di azioni, incarichi professionali);
- accettare denaro o favori da persone o aziende che sono o intendono entrare in rapporti di affari con la società;
- strumentalizzare la propria posizione funzionale per la realizzazione di interessi contrastanti con quelli del Consorzio;
- utilizzare informazioni acquisite nello svolgimento di attività lavorative a vantaggio proprio o di terzi e comunque in contrasto con gli interessi del Consorzio;
- svolgere di attività lavorative di qualunque genere (prestazioni d'opere, prestazioni intellettuali) presso clienti, fornitori, concorrenti e/o presso terzi in contrasto con gli interessi del Consorzio.

Nel caso in cui si manifesti, anche solo all'apparenza, un caso di conflitto di interessi, il dipendente o il collaboratore sono tenuti a darne comunicazione al proprio responsabile, che ne valuta, caso per caso, l'effettiva esistenza.

Il dipendente è tenuto a dare informazioni circa le attività svolte al di fuori del tempo di lavoro, nel caso in cui queste possano apparire in conflitto di interessi con il Consorzio.

Il verificarsi di situazioni di conflitto di interessi, oltre ad essere in contrasto con le norme di legge e con i principi fissati nel presente Codice, risulta pregiudizievole per l'immagine e l'integrità del Consorzio.

Gli amministratori, gli eventuali dipendenti, i collaboratori ed i fornitori, devono quindi escludere ogni possibilità di sovrapporre o comunque incrociare, strumentalizzando la propria posizione funzionale, le attività economiche rispondenti ad una logica di interesse personale e/o familiare e le mansioni che ricoprono all'interno del Consorzio.

Articolo 17

Contributi e sponsorizzazioni

L'azienda può aderire alle richieste di contributi limitatamente alle proposte provenienti da soggetti dichiaratamente senza fini di lucro e con regolari statuti e atti costitutivi, che siano di elevato valore culturale, sociale o benefico o, in ogni caso, che coinvolgano un significativo numero di cittadini.

Le attività di sponsorizzazione, che possono riguardare i temi del sociale, dell'ambiente, dello sport, dello spettacolo e dell'arte, sono destinate solo ad eventi che offrano garanzia di qualità.

In ogni caso, nella scelta delle proposte cui aderire, il Consorzio presta particolare attenzione verso ogni possibile conflitto di interessi di ordine personale o aziendale (ad esempio, rapporti di parentela con i soggetti interessati o legami con organismi che possano, per i compiti che svolgono, favorire in qualche modo l'attività).

PARTE 4

VIOLAZIONI DEL CODICE ETICO E DISPOSIZIONI SANZIONATORIE

Articolo 18

Diffusione e segnalazioni

Le violazioni delle disposizioni del Codice Etico costituiscono illecito disciplinare e ledono del rapporto fiduciario con il Consorzio.

Tutti i portatori di interessi possono segnalare, in forma non anonima, ogni violazione o sospetto di violazione del Codice Etico all'Organismo di Vigilanza, inviando una e-mail all'indirizzo di posta elettronica [___ \(es: odv@csi.it\)](mailto:odv@csi.it), oppure tramite posta ordinaria al seguente indirizzo:

Consorzio per lo Sviluppo Industriale della Provincia di Matera
Riservato all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza
Via Trabaci, Centro Tre Torri - 75100 - Matera (MT).

L'ODV esamina la segnalazione ricevuta, ascoltando eventualmente l'autore della stessa e/o il responsabile della presunta violazione.

Fatti salvi gli eventuali obblighi di legge, l'Organismo di Vigilanza assicura l'anonimato del segnalante, garantendolo contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione.

Articolo 20

Sanzioni

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

Le violazioni delle norme del presente Codice potranno costituire inadempimento delle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro o illecito disciplinare, nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7

dello statuto dei lavoratori, con ogni conseguenza di Legge, anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro, e potrà comportare il risarcimento dei danni dalle stesse derivanti.

L'osservanza del Codice deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali assunte dai collaboratori non subordinati e/o soggetti aventi relazioni con il Consorzio.

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

Il CSI si impegna a prevedere e ad irrogare, con coerenza, imparzialità ed uniformità, sanzioni proporzionate alle rispettive violazioni del presente Codice e conformi alle vigenti disposizioni in materia di regolamentazione dei rapporti di lavoro.