



CODICE ETICO

Rev. 03 del:
27.11.2019

Pag.1 di 22



Codice Etico



CODICE ETICO

Rev. 03 del:
27.11.2019

Pag.2 di 22

REVISIONI			
Numero Rev	Data	Descrizione (Rif.)	Note
00	Aprile 2012	Prima Emissione	
01	29.04.2016	Modifica Assetto proprietario e organigrammi	
02	30.08.2017	Integrazione con Anticorruzione	Consiglio di Amministrazione
03	27.11.2019	Modifica su conflitto di interesse	Consiglio di Amministrazione



Indice

1. INTRODUZIONE.....	5
2. PRINCIPI GENERALI	6
2.1 Rispetto delle leggi e dei regolamenti	6
2.2. Correttezza ed onestà.....	6
2.3. Imparzialità	7
2.4. Professionalità e valorizzazione delle risorse umane	7
2.5. Riservatezza	7
2.6. Conflitti di interesse	8
2.7. Trasparenza e completezza dell'informazione	8
2.8. Protezione della salute e sicurezza sul luogo di lavoro.....	9
2.9. Tutela ambientale	9
2.10. Diligenza e buona fede.....	9
2.11 Documentazione delle attività	10
2.12 Affidabilità nella gestione delle informazioni e uso dei sistemi informatici.....	10
2.13 Innovazione.....	10
2.14 Efficienza	10
2.15 Spirito di servizio.....	10
3. SISTEMA DI GOVERNO DELLA SOCIETÀ.....	11
4. SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO.....	11
5. AREE DI APPLICAZIONE	12
Capo I - Rapporti con i clienti/utenti e cittadini	12
5.I.1. Rapporti contrattuali con i clienti.....	12
5.I.2. Soddisfazione del cliente e dell'utente	12
5.I.3. Trasparenza.....	12
5.I.4. Interazione con la clientela	12
Capo II - Rapporti con gli Enti locali di riferimento	13
Capo III - Rapporti con il personale	13
5.III.1. Gestione delle risorse umane.....	13
5.III.2. Sicurezza e salute	13
5.III.3. Tutela della persona	14
5.III.4. Selezione del personale	14
5.III.5. Assunzione.....	15
5.III.6. Doveri del personale.....	15
5.III.7. Utilizzo del tempo e dei beni aziendali.....	15
5.III.8. Conflitto di interessi.....	15
5.III.9. Prevenzione della corruzione.....	15
5.III.10. Trasparenza e tracciabilità	16
5.III.11. Uso dei sistemi informatici.....	16
5.III.12. Regali, omaggi e altre utilità.....	16
5.III.13. Partecipazione ad associazioni e organizzazioni.....	16
5.III.14. Riservatezza e gestione delle informazioni	17
5.III.15. Comportamento nei rapporti privati.....	17
5.III.16. Comportamento in servizio.....	17



CODICE ETICO

Rev. 03 del:
27.11.2019

Pag.4 di 22

5.III.17. Rapporti con il pubblico.....	17
5.III.18. Obblighi dei collaboratori.....	17
5.III.19. Disposizioni particolari per il Direttore	18
Capo IV - Rapporti con i partner contrattuali	18
Capo V - Rapporti con le Istituzioni Pubbliche ed altri soggetti esterni	18
5.V.1. Pubbliche amministrazioni.....	18
5.V.2. Partiti politici, organizzazioni sindacali ed associazioni.....	19
5.V.3. Iniziative sociali e ambientali	19
Capo VI - Partecipazione alle gare e rapporti con i committenti.....	19
5.VI.1. Partecipazione a procedure di confronto concorrenziale.....	19
5.VI.2. Concorrenza nelle trattative commerciali.....	19
Capo VII - Rapporti con i fornitori.....	20
5.VII.1. Scelta del fornitore.....	20
5.VII.2. Trasparenza	20
5.VII.3. Correttezza e diligenza nell'esecuzione dei contratti	20
5.VII.4. Tutela dell'ambiente e dei profili etici	20
Capo VIII - Rapporti con la stampa e comunicazioni esterne	21
6. MODALITÀ DI APPLICAZIONE.....	21
6.1. Adozione e diffusione del Codice Etico.....	21
6.2. Soggetti preposti alla Vigilanza sull'applicazione del Codice Etico	21
6.3. Obblighi di informazione	21
6.4. Valore contrattuale del Codice Etico.....	22

1. INTRODUZIONE

Il presente Codice etico (di seguito “Codice”) è un documento ufficiale della Società ASCIT S.p.A. (di seguito “Società”) in cui sono individuati i principi generali e le regole comportamentali cui viene riconosciuto valore etico positivo.

La Società conforma la propria attività interna ed esterna al rispetto dei principi contenuti nel presente Codice, nel convincimento che l’etica sia un valore da perseguire costantemente nell’assolvimento della propria attività e quella dei soggetti che operano per suo conto.

Quale elemento di applicazione delle disposizioni dell'articolo 6 del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, il Codice integra il quadro normativo al quale la Società è sottoposta.

Esso costituisce, inoltre, uno strumento con cui la Società, nel compimento della propria missione, si impegna a contribuire, conformemente alle leggi ed ai principi di lealtà e correttezza, allo sviluppo socio-economico del territorio e dei cittadini.

Il Codice è un documento voluto e approvato dal massimo vertice della Società. Il Codice si propone di improntare a correttezza, equità, integrità, lealtà e rigore professionale le operazioni, i comportamenti ed il modo di agire dei Destinatari, sia nei rapporti interni alla Società, sia nei rapporti con i soggetti esterni.

La Società si impegna, altresì, a richiamare l’osservanza delle disposizioni del presente Codice in tutti i rapporti economici da essa instaurati.

ASCIT persegue il costante miglioramento della qualità dei propri servizi, attivando, nel rispetto della legislazione vigente, soluzioni gestionali ed operative capaci di garantire la tutela ambientale e l’equilibrio ecologico, in un’ottica di sviluppo sostenibile e salvaguardia della salute e della sicurezza dei cittadini e dei propri lavoratori.

Il Codice si pone come *corpus* di principi fondamentali che ispirano le attività aziendali, guidando i comportamenti dei dipendenti, dei collaboratori e degli Amministratori (d’ora in avanti denominati “Soggetti”).

In particolare, a titolo esemplificativo:

- i componenti dell’Organo Amministrativo tengono conto anche dei principi e valori del Codice Etico nel fissare gli obiettivi d’impresa;
- i dipendenti ed i collaboratori adeguano le proprie azioni ed i propri comportamenti ai principi, ai valori, agli obiettivi ed agli impegni previsti dal Codice Etico.

La Società si è dotata, inoltre, di un Modello di organizzazione, gestione e controllo, finalizzato alla prevenzione dei rischi di commissione di reati - segnatamente quelli previsti dal D. Lgs. 231/2001 e successive modifiche - ed a limitarne eventuali impatti, nel caso in cui venissero compiuti atti illeciti

eludendo fraudolentemente lo stesso, e di un Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Il Codice etico è costituito:

- dai principi etici generali che individuano i valori di riferimento nelle attività aziendali;
- dai criteri di condotta verso ciascun *stakeholder*, che forniscono le linee guida e le norme alle quali i soggetti destinatari del Codice sono tenuti ad attenersi;
- dai meccanismi di attuazione che delineano il sistema di controllo per la corretta applicazione del Codice di comportamento e per il suo continuo miglioramento.

2. PRINCIPI GENERALI

2.1 Rispetto delle leggi e dei regolamenti

La Società informa la propria attività al pieno rispetto delle leggi e dei regolamenti in vigore pertinenti rispetto al proprio ambito operativo.

Ogni dipendente deve, quindi, impegnarsi al rispetto delle normative applicabili all'attività aziendale.

Tale impegno dovrà valere anche per i consulenti, fornitori, clienti e per chiunque abbia rapporti con ASCIT.

Quest'ultima non inizierà o proseguirà alcun rapporto con chi non intenda allinearsi a questo principio.

I Soggetti, pertanto, devono essere a conoscenza delle leggi e dei comportamenti normativamente doverosi; qualora insorgano dubbi o necessità di maggiori chiarimenti, è fatto obbligo di interpellare, al riguardo, i propri superiori diretti.

La Società dovrà assicurare un adeguato programma di formazione e sensibilizzazione continua sulle problematiche attinenti al Codice Etico.

I dipendenti ed i collaboratori della Società sono invitati a rivolgersi, oltre che ai propri superiori diretti, anche all'Organismo di Vigilanza appositamente costituito all'interno di ASCIT.

2.2. Correttezza ed onestà

La Società opera nel rispetto dell'etica professionale e dei regolamenti interni. Il perseguimento dell'interesse istituzionale non può mai giustificare una condotta contraria ai principi di correttezza ed onestà; anche per questo viene rifiutata qualsiasi forma di beneficio o regalo, ricevuto od offerto, che possa essere inteso come strumento volto ad influire sulla indipendenza di giudizio e di condotta delle parti coinvolte.

Sono consentiti omaggi di modico valore e altre spese di rappresentanza ordinarie e ragionevoli e purché contenuti entro limiti tali da non compromettere l'integrità e la correttezza etico-professionale delle parti e, in ogni caso, purché possano essere considerati usuali in relazione alla ricorrenza.

Nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, gli omaggi e le spese di rappresentanza possono essere effettuati soltanto nei limiti e secondo le modalità definite nel Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001.

Nel caso di dubbio in ordine alla corrispondenza dell'omaggio in relazione a quanto sopra, prima di accettarlo, il dipendente deve informare dell'accaduto l'Organismo di Vigilanza, il quale esprime il proprio parere vincolante in merito alla questione.

2.3. Imparzialità

Nelle relazioni con tutte le controparti, la Società evita ogni discriminazione basata sull'età, l'origine razziale ed etnica, la nazionalità, le opinioni politiche, le credenze religiose, il sesso, la sessualità o lo stato di salute dei suoi interlocutori.

2.4. Professionalità e valorizzazione delle risorse umane

La Società crede nelle persone come elemento essenziale nella creazione di valore e nel miglioramento dei processi interni. Favorisce lo sviluppo delle professionalità e delle competenze come condizione fondamentale per la crescita comune, incoraggiando l'iniziativa, il lavoro di squadra e la capacità di delega.

2.5. Riservatezza

La Società garantisce, in conformità alle disposizioni di legge, la riservatezza delle informazioni in proprio possesso. Ai Collaboratori della Società è fatto divieto di utilizzare informazioni riservate per scopi non connessi all'esercizio della propria attività professionale.

In particolare, le informazioni, i dati, le conoscenze acquisite, elaborate e gestite dai Soggetti nell'esercizio della propria attività devono rimanere strettamente riservate ed opportunamente protette e non possono essere utilizzate, comunicate o divulgate, sia all'interno sia all'esterno della Società, se non nel rispetto della normativa vigente e delle procedure aziendali. Le informazioni riservate possono essere:

- a. i piani aziendali, strategici, economici/finanziari, contabili, commerciali, gestionali, operativi;
- b. i progetti e gli investimenti;
- c. i dati relativi al personale, ai clienti, ai fornitori, agli utenti e in generale tutti i dati definiti personali dal D. Lgs. n. 196/03 con particolare attenzione per quelli che la legge stessa definisce come sensibili;
- d. le offerte pervenute da diversi fornitori durante procedure di confronto concorrenziale;
- e. i parametri aziendali di prestazione e di produttività;
- f. i contratti commerciali, i documenti aziendali;
- g. il *know-how* relativo all'espletamento dei servizi;
- h. le banche dati relative ai fornitori, clienti, dipendenti, mediatori e collaboratori esterni.

I Soggetti, nel trattare tali dati e informazioni, devono prestare la massima attenzione e riservatezza. In particolare, i dipendenti devono:

- a. mantenere riservate le notizie e le informazioni apprese nell'esercizio delle proprie funzioni e che non siano oggetto di trasparenza in conformità alla legge ed ai regolamenti;
- b. osservare il dovere di riservatezza anche dopo la cessazione dal servizio;
- c. consultare i soli documenti cui sono autorizzati ad accedere, facendone uso conforme alle proprie mansioni e consentendone l'accesso solo a coloro che ne abbiano titolo ed in conformità alle prescrizioni impartite;

- d. prevenire l'eventuale dispersione di dati osservando le misure di sicurezza impartite, custodendo con ordine e cura gli atti affidati ed evitando di effettuarne inutili copie.

2.6. Conflitti di interesse

Nello svolgimento di ogni attività, la Società adotta misure volte ad evitare che il personale (dipendente o comunque che operi per essa) si trovi in situazioni di conflitto di interesse, reale o anche soltanto potenziale.

Le ipotesi di conflitto di interesse rilevanti per ASCIT sono quelle desunte dalle norme di legge e recepite nei suoi atti di autodisciplina e prevenzione.

Per quel che riguarda l'attività contrattuale, si applica (e prevale per specialità su altre norme generali) la normativa vigente in materia.

Negli altri ambiti, ferma la inderogabile gerarchia delle fonti nel vigente Ordinamento, il necessario recepimento in atti aziendali discende dal fatto che i dipendenti di ASCIT non sono dipendenti pubblici, dovendosi ricorrere ad un sistema normativo dedicato a costoro, per tradurlo e inserirlo – per analogia e mutatis mutandis – nel contesto aziendale.

A tal fine, si stabilisce che sono da considerare ai fini del conflitto di interessi, anche solo potenziale:

- a) i rapporti di coniugio e i rapporti parentela entro il quarto grado;
- b) i rapporti di affinità entro il secondo grado;
- c) tutte le condizioni soggettive in relazione alle quali siano ravvisabili interessi propri (del soggetto considerato) di natura economica, patrimoniale, personale, familiare, professionale, e di ogni altra natura, anche solo astrattamente in contrasto con l'interesse pubblico alla cui tutela ed al cui perseguimento è preposta l'attività di ASCIT, oppure l'interesse della società stessa e la tutela dei suoi diritti e delle sue prerogative.

Il contrasto è da intendersi ravvisabile ogni volta che agire (o non agire) per perseguire un interesse o tutelare un diritto possa, anche solo astrattamente, impedire o ostacolare indebitamente il perseguimento o la tutela dell'altro.

La valutazione in concreto, circa la sussistenza effettiva di condizioni soggettive rilevanti e di motivi di contrasto, quindi di conflitto di interessi, è valutata caso per caso, ritenendosi comprovata, se ricorrono le ipotesi sub a) e sub b), di fronte alle quali devono attivarsi le necessarie misure di prevenzione, senza possibilità di alcuna valutazione discrezionale. Ricorrendo invece una tra le ipotesi sub c) o analoghe, occorrerà una valutazione discrezionale, basata sui presupposti di fatto specifici e orientata secondo i principi espressi nel precedente Codice Etico e le eventuali gravi ragioni di convenienza che ricorrano nella fattispecie. Tale valutazione verrà fatta dal Direttore Generale e, se esso sia coinvolto direttamente, dal Consiglio di Amministrazione.

Affinché tali valutazioni e misure possano essere rispettivamente compiute e adottate, ciascun soggetto che ritenga di trovarsi in una delle condizioni sopra dette, ne deve dare tempestiva notizia per iscritto al Direttore Generale. Lo stesso dovrà fare chi lo ravvisi riguardo ad altri, ove abbia fondato e ragionevole timore che la notizia non sia stata o non possa essere data dal diretto interessato.

La tempestività della comunicazione è da valutare in ragione delle conseguenze che possano derivare dal decorso del tempo e dall'eventuale conseguente compimento o omissione di atti connessi.

2.7. Trasparenza e completezza dell'informazione

Le informazioni che ASCIT comunica a terzi, nei casi nei modi e nei limiti di legge, fermi i confini di necessaria pertinenza e continenza, sono veritiere, complete, trasparenti e comprensibili, in modo da

permettere ai destinatari di assumere decisioni consapevoli, in merito alle relazioni da intrattenere con la stessa.

2.8. Protezione della salute e sicurezza sul luogo di lavoro

Ai dipendenti e collaboratori, la cui l'integrità fisica e morale è considerata valore primario di ASCIT, vengono garantite condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale, in ambienti di lavoro sicuri e salubri, senza ingiuste discriminazioni.

2.9. Tutela ambientale

ASCIT è impegnata nella salvaguardia dell'ambiente come bene primario. A tale scopo, orienta le proprie scelte, in modo da garantire la compatibilità tra il perseguimento dei propri fini istituzionali e le esigenze ambientali. La Società, conseguentemente, rifiuta i comportamenti che si discostano dai suddetti principi.

La politica ambientale della Società (Politica integrata qualità, ambiente, sicurezza e prevenzione della corruzione) nasce dalla consapevolezza del ruolo strategico che la propria missione ha nello sviluppo sostenibile del territorio e che l'ambiente rappresenta un patrimonio da salvaguardare.

ASCIT sviluppa le proprie attività perseguendo la tutela dell'ambiente, ponendosi come obiettivo il miglioramento continuo delle prestazioni in questo particolare ambito, anche in considerazione degli impatti ambientali derivanti e derivati dall'attività della Società.

A tale fine ASCIT si impegna:

- al rispetto della normativa nazionale e internazionale vigente in materia ambientale;
- a sensibilizzare il management e i collaboratori sulle tematiche di natura ambientale;
- a gestire le attività produttive minimizzando gli impatti ambientali diretti e indiretti;
- ad adottare un approccio precauzionale in tema di impatti ambientali;
- a promuovere lo sviluppo e la diffusione di tecnologie eco-efficienti;
- a definire specifici obiettivi ambientali e programmi di miglioramento, volti alla minimizzazione degli impatti ambientali significativi;
- a sensibilizzare e formare il personale, affinché sia consapevole degli aspetti ed impatti ambientali connessi alle proprie attività e si impegni ad operare nel rispetto dell'ambiente, contribuendo al raggiungimento degli obiettivi aziendali;
- a fornire all'autorità locale tutte le informazioni necessarie a comprendere gli eventuali rischi ambientali legati all'attività della Società;
- a perseguire una politica ambientale.

2.10. Diligenza e buona fede

Ogni dipendente e/o collaboratore deve agire lealmente e secondo buona fede, rispettando gli obblighi contrattualmente sottoscritti ed assicurando le prestazioni richieste. Deve, altresì, conoscere ed osservare il contenuto del presente Codice Etico, improntando la propria condotta al rispetto e alla reciproca collaborazione.

Per adempiere agli obblighi generali di correttezza e buona fede, ciascun soggetto operante presso o per conto di ASCIT, non solo deve astenersi da comportamenti propri, attivi o omissivi, che si pongono in contrasto con essi, ma è anche tenuto a dare notizia ove sia a conoscenza del fatto che altri vi incorrano, operando presso o per conto di ASCIT. La relativa comunicazione dovrà essere tempestiva e data in conformità alle gerarchie e all'ordinamento aziendali, nel rispetto delle vigenti norme di legge.

2.11 Documentazione delle attività

Tutte le attività, azioni, transazioni ed operazioni della Società devono essere:

-)a compiute nel rispetto delle norme vigenti, della massima correttezza gestionale, della completezza e trasparenza delle informazioni e della legittimità sia formale che sostanziale;
-)b compiute nel rispetto delle istruzioni e delle procedure ed entro i limiti delle deleghe ricevute e dei budget approvati dall'Organo Amministrativo, nonché essere legittime, coerenti e congrue.

I Soggetti che si dovessero trovare a conoscenza di eventuali omissioni, alterazioni o falsificazioni delle registrazioni contabili, ovvero dei relativi documenti di supporto, sono tenuti ad informare tempestivamente il proprio superiore, ovvero il responsabile della funzione aziendale competente e l'Organismo di Vigilanza.

2.12 Affidabilità nella gestione delle informazioni e uso dei sistemi informatici

Il personale di ASCIT, nello svolgimento del proprio lavoro e nell'ambito delle proprie responsabilità, è tenuto a registrare ed elaborare dati e informazioni in modo completo, corretto, adeguato e tempestivo. Le registrazioni e le evidenze contabili, economiche e finanziarie di ASCIT devono attenersi a questi principi anche per consentire eventuali verifiche da parte di soggetti, anche esterni, a ciò preposti.

Coloro cui compete la gestione delle registrazioni contabili e delle informazioni economiche e finanziarie sono tenuti a collaborare con i Sistemi Informativi e con le strutture aziendali competenti, per la corretta applicazione delle procedure di sicurezza informatica a garanzia dell'integrità dei dati.

Rispetto all'utilizzo dei sistemi informatici, ogni dipendente è responsabile della sicurezza dei sistemi utilizzati ed è soggetto alle disposizioni normative in vigore e alle condizioni dei contratti di licenza.

Salvo quando previsto dalle leggi vigenti civili e penali, rientra nell'uso improprio dei beni e delle risorse aziendali l'utilizzo dei collegamenti in rete per fini diversi da quelli inerenti al rapporto di lavoro o per inviare messaggi offensivi o che possono arrecare danno alla Società o alla sua immagine, o a terzi.

2.13 Innovazione

La Società persegue la ricerca e l'innovazione tecnologica e organizzativa nella convinzione che l'adozione di tali soluzioni consenta di operare con maggiore efficienza, nel rispetto dei diritti e della dignità dei lavoratori.

2.14 Efficienza

Il principio dell'efficienza richiede che in ogni attività lavorativa venga realizzata l'economicità della gestione delle risorse impiegate nell'erogazione dei servizi e venga assunto l'impegno di offrire un servizio adeguato rispetto alle esigenze del cliente e secondo gli standard più avanzati.

2.15 Spirito di servizio

Il principio dello spirito di servizio implica che ciascun destinatario del Codice Etico sia sempre orientato, nei propri comportamenti, alla condivisione della missione aziendale volta a fornire un servizio di alto valore sociale e di utilità alla collettività, la quale deve beneficiare dei migliori standard di qualità.

3. SISTEMA DI GOVERNO DELLA SOCIETÀ

Il sistema di governo adottato dalla Società è conforme alla normativa vigente ed è volto ad assicurare la massima e più equilibrata collaborazione tra le sue componenti attraverso un temperamento armonico dei diversi ruoli di gestione, di indirizzo e di controllo.

Tale sistema risulta orientato a garantire una conduzione responsabile della Società e trasparente nei confronti del mercato, nella prospettiva di raggiungimento di un equilibrio economico a valere nel tempo.

I componenti degli organi aziendali devono informare la propria attività ai principi di correttezza ed integrità, astenendosi dall'agire in situazioni di conflitto di interesse nell'ambito dell'attività da loro svolta nella Società.

Ai componenti degli organi è altresì richiesto un comportamento ispirato ai principi di autonomia, di indipendenza e di rispetto delle linee di indirizzo che la Società fornisce nelle relazioni che essi intrattengono, per conto della stessa, con le Istituzioni pubbliche e con qualsiasi soggetto privato.

È richiesta la loro partecipazione assidua ed informata all'attività della Società; essi sono tenuti a fare un uso riservato delle informazioni di cui vengono a conoscenza per ragioni di ufficio e non possono avvalersi della loro posizione per ottenere vantaggi personali, diretti o indiretti; ogni attività di comunicazione deve rispettare le leggi e le pratiche di condotta e deve essere volta a salvaguardare le informazioni di *price sensitive* e di segreto industriale. Ai componenti degli organi della Società è richiesto il rispetto della normativa vigente e dei principi contenuti nel presente Codice Etico. Gli obblighi di lealtà e riservatezza vincolano tali soggetti anche successivamente alla cessazione del rapporto con la Società.

La Società adotta, in ragione delle attività e della complessità organizzativa, un sistema di deleghe di poteri e funzioni che preveda, in termini espliciti e specifici, l'attribuzione degli incarichi a persone dotate di idonea capacità e competenza.

4. SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO

Nel rispetto della normativa vigente e nell'ottica della pianificazione e della gestione delle attività aziendali tese all'efficienza, alla correttezza, alla trasparenza ed alla qualità, la Società adotta misure organizzative e di gestione idonee a prevenire comportamenti illeciti o comunque contrari alle regole di questo Codice Etico da parte di qualunque soggetto che agisca per la Società.

La Società attua un Modello di organizzazione, gestione e controllo e un Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza che prevedono misure idonee a garantire lo svolgimento delle attività nel rispetto della legge e delle regole di comportamento del presente Codice Etico e a scoprire ed eliminare tempestivamente le situazioni di rischio.

Il Modello di organizzazione e il PTPCT, al fine di prevenire il rischio di commissione dei reati dai quali possa derivare la responsabilità della Società, prevedono:

- l'individuazione delle attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai reati da prevenire;
- l'individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
- obblighi di informazione nei confronti degli organismi deputati a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli;
- l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nei modelli.

L'Organo Amministrativo verifica periodicamente l'adeguatezza e l'effettivo funzionamento del sistema di controllo interno ed esegue gli interventi ritenuti necessari od opportuni per assicurarne il miglior funzionamento.

5. AREE DI APPLICAZIONE

Capo I - Rapporti con i clienti/utenti e cittadini

5.I.1. Rapporti contrattuali con i clienti

I rapporti contrattuali e le comunicazioni ai clienti/utenti della Società sono improntati a principi di correttezza ed onestà, professionalità, trasparenza e, comunque, informati alla massima collaborazione.

5.I.2. Soddisfazione del cliente e dell'utente

ASCIT considera fondamentale mantenere elevati *standard* di qualità dei propri servizi e massimizzare la soddisfazione della clientela e dell'utenza servita. Le procedure interne utilizzate supportano queste finalità, anche attraverso continue attività di monitoraggio.

La Società si impegna, altresì, a non discriminare la clientela e l'utenza servita.

5.I.3. Trasparenza

La Società si impegna a comunicare tempestivamente e nel modo più appropriato ogni informazione relativa ad eventuali modifiche e variazioni nella prestazione del servizio.

5.I.4. Interazione con la clientela

La Società si impegna a favorire l'interazione con la clientela attraverso appropriati sistemi di comunicazione. La Società ripudia il contenzioso come strumento volto ad ottenere indebiti vantaggi e vi ricorre di propria iniziativa esclusivamente quando le sue legittime pretese non trovino nell'interlocutore la dovuta soddisfazione.

I contratti e le comunicazioni con la clientela devono essere chiari e semplici, oltre che conformi alle normative vigenti e alle indicazioni delle Autorità.



La Società tutela la privacy della propria utenza, secondo le norme vigenti in materia, impegnandosi a non comunicare né diffondere, i relativi dati personali, economici e di consumo, fatti salvi gli obblighi di legge.

Capo II - Rapporti con gli Enti locali di riferimento

La Società persegue gli obiettivi indicati dalle Istituzioni Pubbliche di riferimento e collabora efficacemente con gli organismi delle stesse preposti all'attività di regolazione e controllo dei servizi pubblici locali.

La Società persegue tali obiettivi coniugandoli con la propria missione e con l'esigenza di autonomia organizzativa e gestionale propria di qualsiasi operatore economico. È interesse prioritario della Società rispettare gli impegni assunti nei confronti degli Enti locali di riferimento e con le altre autorità di regolazione.

Capo III - Rapporti con il personale

Il "fattore umano" costituisce la risorsa chiave della Società: è solo grazie ad esso che si può ottenere la massima soddisfazione del cliente/utente.

ASCIT è pertanto impegnata a selezionare e mantenere personale dotato di competenze adeguate al ruolo da ricoprire e alle mansioni da svolgere.

5.III.1. Gestione delle risorse umane

La Società non tollera alcuna forma di lavoro irregolare e di sfruttamento.

È vietata ogni discriminazione razziale, di sesso, di nazionalità, di religione, di lingua, sindacale o politica nell'assunzione, nella retribuzione, nelle promozioni o nel licenziamento nonché ogni forma di favoritismo.

La Società rifiuta qualsiasi azione che possa configurare abuso d'autorità e, più in generale, che violi la dignità e l'integrità psico-fisica della persona. Per tutta la durata del rapporto di lavoro, i dipendenti ed i collaboratori ricevono indicazioni che consentano di comprendere la natura del proprio incarico e che permettano di svolgerlo adeguatamente, nel rispetto della propria qualifica.

Il personale si impegna ad ottemperare, con diligenza e lealtà, agli obblighi relativi al proprio incarico.

5.III.2. Sicurezza e salute

ASCIT si impegna a tutelare l'integrità dei propri dipendenti diffondendo e consolidando una cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza dei rischi, del rispetto della normativa vigente e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i collaboratori. Inoltre, opera per preservare, con azioni preventive, organizzative e tecniche, la salute e la sicurezza dei propri lavoratori, e, per quanto di competenza, del personale degli appaltatori e dei collaboratori esterni.

ASCIT garantisce e tutela l'integrità fisica e morale dei suoi collaboratori, assicurando condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e ambienti di lavoro sicuri e salubri.

A tal fine promuove comportamenti responsabili e sicuri e adotta tutte le misure di sicurezza richieste dall'evoluzione tecnologica per garantire un ambiente lavorativo sicuro e salubre, nel pieno rispetto della normativa vigente in materia di prevenzione e protezione di cui al D. Lgs. 81/2008. Le misure generali di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro sono:

- la valutazione di tutti i rischi per la salute e sicurezza;
- la programmazione della prevenzione, mirata ad un complesso che integri in modo coerente nella prevenzione le condizioni tecniche produttive della Società nonché l'influenza dei fattori dell'ambiente e dell'organizzazione del lavoro;
- l'eliminazione dei rischi e, ove ciò non sia possibile, la loro riduzione al minimo in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico;
- il rispetto dei principi ergonomici nell'organizzazione del lavoro, nella concezione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature e nella definizione dei metodi di lavoro e produzione, in particolare al fine di ridurre gli effetti sulla salute del lavoro monotono e di quello ripetitivo;
- la riduzione dei rischi alla fonte;
- la sostituzione di ciò che è pericoloso con ciò che non lo è, o è meno pericoloso;
- la limitazione al minimo del numero dei lavoratori che sono, o che possono essere, esposti al rischio;
- l'utilizzo limitato degli agenti chimici, fisici e biologici sui luoghi di lavoro;
- la priorità delle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- il controllo sanitario dei lavoratori;
- l'allontanamento del lavoratore dall'esposizione al rischio per motivi sanitari inerenti la sua persona e l'affidamento, ove possibile, ad altra mansione;
- l'informazione e formazione adeguate per i lavoratori, per dirigenti, preposti, per i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- le istruzioni adeguate ai lavoratori;
- la partecipazione e consultazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti per la sicurezza;
- la programmazione delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, anche attraverso l'adozione di buone prassi;
- le misure di emergenza da attuare in caso di primo soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori e di pericolo grave e immediato;
- l'uso di segnali di avvertimento e di sicurezza;
- la regolare manutenzione di ambienti, attrezzature, impianti, con particolare riguardo ai dispositivi di sicurezza in conformità alla indicazione dei fabbricanti.

5.III.3. Tutela della persona

La Società si impegna a garantire il rispetto delle condizioni necessarie per l'esistenza di un ambiente di lavoro collaborativo e non ostile e a prevenire comportamenti discriminatori di qualsiasi tipo.

È richiesta la collaborazione di tutti al fine di mantenere un clima di reciproco rispetto della dignità, dell'onore e reputazione di ciascuno.

I dipendenti che ritengano di aver subito discriminazioni possono riferire l'accaduto al proprio responsabile che procederà ad accertare l'effettiva violazione del Codice Etico.

Non costituiscono discriminazioni quelle disparità motivabili sulla base di criteri oggettivi.

5.III.4. Selezione del personale

Fermi restando gli obblighi derivanti dalle disposizioni vigenti, la selezione del personale è subordinata alla verifica della piena rispondenza dei candidati ad una sostanziale aderenza ai profili professionali richiesti dalla Società, nel rispetto delle pari opportunità per tutti i soggetti interessati.

Alle procedure di selezione si applicano le previsioni di cui all'apposito Regolamento approvato da ASCIT.

5.III.5. Assunzione

L'assunzione del personale avviene sulla base di regolari contratti di lavoro, non essendo ammessa alcuna forma di rapporto lavorativo non conforme o comunque elusiva delle disposizioni vigenti.

5.III.6. Doveri del personale

Il personale si impegna a rispettare gli obblighi previsti dal presente Codice Etico e deve attenersi, nell'espletamento dei propri compiti, al rispetto della legge ed improntare la propria condotta ai principi di integrità, correttezza, fedeltà e buona fede.

5.III.7. Utilizzo del tempo e dei beni aziendali

I dipendenti ed i collaboratori della Società non possono svolgere, durante l'orario di lavoro, altre attività estranee o non congruenti con le proprie mansioni o responsabilità organizzative.

Tutte le attrezzature e gli strumenti di lavoro, messi a disposizione del personale, devono essere impiegati con la massima diligenza in modo da evitare qualsiasi danno.

Il loro impiego, nel rispetto delle procedure di sicurezza stabilite, deve essere destinato allo svolgimento dell'attività aziendale.

5.III.8. Conflitto di interessi

Il dipendente non può prendere decisioni né compiere atti inerenti le proprie mansioni, e comunque il proprio rapporto di lavoro, nei casi in cui ricorrano sue condizioni di conflitto di interessi, anche potenziali. Si applicano le previsioni di cui al precedente Par. 2.6.

Data la peculiare condizione in cui il personale di ASCIT opera, rientrano tra le ipotesi sub c) del paragrafo 2.6. sopra citato anche le situazioni in cui il soggetto interessato sia sottoposto, o rischi di essere sottoposto, a indebite pressioni politiche, sindacali, o del proprio superiore gerarchico. Al riguardo, le valutazioni e decisioni, anche sulle misure eventualmente da adottare, competono al Direttore Generale e, se esso sia coinvolto direttamente, competono al Consiglio di Amministrazione.

In ogni caso, ove non siano tempestivamente compiute la comunicazione, la valutazione e/o l'adozione di adeguate misure, comunque il dipendente che abbia consapevolezza del proprio conflitto attuale o potenziale, si astiene e chiede come ottemperare ai propri obblighi, rivolgendosi al Direttore Generale.

5.III.9. Prevenzione della corruzione

Il dipendente rispetta le misure necessarie alla prevenzione degli illeciti nella Società. In particolare, il dipendente rispetta le prescrizioni contenute nella Politica integrata qualità, ambiente, sicurezza e prevenzione della corruzione, nel Sistema di gestione per la prevenzione della corruzione, nel Modello 231 e nel Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza. Il dipendente presta la sua collaborazione al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, all'OdV e alla Funzione di conformità per la prevenzione della corruzione e, fermo restando l'obbligo di denuncia all'Autorità giudiziaria, segnala alle figure precedentemente citate eventuali situazioni di illecito nella Società di cui sia venuto a conoscenza. Il personale non potrà subire ritorsioni, discriminazioni o misure disciplinari per aver espresso sospetti o aver effettuato segnalazioni in buona fede, o sulla base di una convinzione ragionevole, di atti di corruzione tentati, effettivi o presunti o di violazione della

Politica integrata o del sistema di gestione per la prevenzione della corruzione. Il dipendente non potrà inoltre subire ritorsioni, discriminazioni o misure disciplinari per essersi rifiutato di prendere parte a qualsivoglia attività o aver declinato qualsivoglia attività in relazione alla quale abbia ragionevolmente valutato che vi fosse un rischio di corruzione superiore al livello basso che non sia stato limitato dall'organizzazione. Resta fermo che il dipendente resta soggetto al potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro e che l'abuso delle facoltà menzionate costituisce illecito disciplinare.

5.III.10. Trasparenza e tracciabilità

Il dipendente assicura l'adempimento degli obblighi di trasparenza previsti dalle disposizioni normative vigenti, prestando, per quanto di competenza, la massima collaborazione nell'elaborazione, reperimento e trasmissione dei dati sottoposti all'obbligo di pubblicazione sul sito istituzionale.

La tracciabilità dei processi decisionali adottati dai dipendenti deve essere, in tutti i casi, garantita attraverso un adeguato supporto documentale, che ne consenta in ogni momento di individuarne i presupposti e di ripercorrerne l'iter logico – motivazionale.

5.III.11. Uso dei sistemi informatici

Ogni dipendente è altresì tenuto a prestare il necessario impegno al fine di prevenire la possibile commissione di reati mediante l'uso degli strumenti informatici.

5.III.12. Regali, omaggi e altre utilità

Il perseguimento dell'interesse istituzionale non può mai giustificare una condotta contraria ai principi di correttezza ed onestà; anche per questo viene rifiutata qualsiasi forma di beneficio o regalo, ricevuto od offerto, che possa essere inteso come strumento volto ad influire sulla indipendenza di giudizio e di condotta delle parti coinvolte.

Il personale che opera presso o per conto di ASCIT può accettare omaggi di modico valore, purché contenuti entro limiti tali da non compromettere l'integrità e la correttezza etico-professionale delle parti e, in ogni caso, purché possano essere considerati usuali in relazione alla ricorrenza. Si stabilisce che il limite massimo di tali omaggi è pari ad euro 150 per ogni singolo omaggio e che nel corso dello stesso anno nessun soggetto potrà essere beneficiario di omaggi per un valore complessivamente superiore ad euro 500. Non possono mai essere attribuiti vantaggi illeciti a clienti o fornitori pubblici e privati.

Nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, gli omaggi possono essere effettuati soltanto nei limiti e secondo le modalità definite nel Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001.

Nel caso di dubbio in ordine alla corrispondenza dell'omaggio in relazione a quanto sopra, prima di accettarlo, il dipendente deve informare dell'accaduto l'Organismo di Vigilanza.

5.III.13. Partecipazione ad associazioni e organizzazioni

Nel rispetto della disciplina vigente del diritto di associazione, il dipendente comunica tempestivamente al responsabile dell'ufficio di appartenenza la propria adesione o appartenenza ad associazioni od organizzazioni, a prescindere dal loro carattere riservato o meno, i cui ambiti di interessi possano interferire con lo svolgimento dell'attività lavorativa. Il presente paragrafo non si applica all'adesione a partiti politici o a sindacati.

Il dipendente non costringe altri dipendenti ad aderire ad associazioni od organizzazioni, né esercita pressioni a tale fine, promettendo vantaggi e prospettando svantaggi di carriera.

5.III.14. Riservatezza e gestione delle informazioni

Le informazioni, i dati, le conoscenze acquisite, elaborate e gestite dai dipendenti nell'esercizio della propria attività devono rimanere strettamente riservate ed opportunamente protette e non possono essere utilizzate, comunicate o divulgate, sia all'interno sia all'esterno della Società, se non ai fini istituzionali e comunque nel rispetto della normativa vigente e delle procedure aziendali.

I dipendenti, nel trattare tali dati e informazioni, devono prestare la massima attenzione e riservatezza. In particolare devono:

- mantenere riservate le notizie e le informazioni apprese nell'esercizio delle proprie funzioni e che non siano oggetto di trasparenza in conformità alla legge ed ai regolamenti;
- osservare il dovere di riservatezza anche dopo la cessazione dal servizio;
- consultare i soli documenti cui sono autorizzati ad accedere, facendone uso conforme alle proprie mansioni e consentendone l'accesso solo a coloro che ne abbiano titolo ed in conformità alle prescrizioni impartite ed alle norme vigenti;
- prevenire l'eventuale dispersione di dati osservando le misure di sicurezza impartite, custodendo con ordine e cura gli atti affidati ed evitando di effettuarne inutili copie.

5.III.15. Comportamento nei rapporti privati

Nei rapporti privati, comprese le relazioni extra lavorative con pubblici ufficiali nell'esercizio delle loro funzioni, il dipendente non sfrutta, né menziona la posizione che ricopre nella Società per ottenere utilità che non gli spettino e non assume nessun altro comportamento che possa nuocere all'immagine della Società.

5.III.16. Comportamento in servizio

Il dipendente, salvo giustificato motivo, non ritarda né adotta comportamenti tali da far ricadere su altri dipendenti il compimento di attività o l'adozione di decisioni di propria spettanza.

Il dipendente utilizza i permessi di astensione dal lavoro, comunque denominati, nel rispetto delle condizioni previste dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi.

Il dipendente utilizza il materiale o le attrezzature di cui dispone per ragioni di ufficio e i servizi telematici e telefonici dell'ufficio nel rispetto dei vincoli posti dalla Società. Il dipendente utilizza gli eventuali mezzi di trasporto della Società a sua disposizione soltanto per lo svolgimento dei compiti lavorativi, astenendosi dal trasportare terzi, se non per motivi di lavoro.

5.III.17. Rapporti con il pubblico

Salvo il diritto di esprimere valutazioni e diffondere informazioni a tutela dei diritti sindacali, il dipendente si astiene da dichiarazioni pubbliche offensive nei confronti della Società.

Il dipendente osserva il segreto d'ufficio e la normativa in materia di tutela e trattamento dei dati personali.

5.III.18. Obblighi dei collaboratori

Le disposizioni di cui ai punti precedenti sono estese a tutti gli eventuali collaboratori e consulenti della Società.

5.III.19. Disposizioni particolari per il Direttore

Il Direttore svolge con diligenza le funzioni ad esso spettanti in base all'atto di conferimento dell'incarico, persegue gli obiettivi assegnati e adotta un comportamento organizzativo adeguato per l'assolvimento dell'incarico.

Il Direttore comunica all'Organo Amministrativo le situazioni che possano porlo in conflitto di interessi e dichiara contestualmente tutte le informazioni pertinenti e astrattamente rilevanti, affinché siano adottate al riguardo adeguate valutazioni e misure. Si applica il precedente paragrafo 2.6.

Il Direttore assume atteggiamenti leali e trasparenti e adotta un comportamento esemplare e imparziale nei rapporti con i colleghi, i collaboratori e i clienti. Il Direttore cura, altresì, che le risorse assegnate siano utilizzate per finalità esclusivamente aziendali e, in nessun caso, per esigenze personali.

Il Direttore cura, compatibilmente con le risorse disponibili, il benessere organizzativo nella Società, favorendo l'instaurarsi di rapporti cordiali e rispettosi tra i collaboratori, assume iniziative finalizzate alla circolazione delle informazioni, alla formazione e all'aggiornamento del personale, all'inclusione e alla valorizzazione delle differenze di genere, di età e di condizioni personali.

Il Direttore intraprende con tempestività le iniziative necessarie ove venga a conoscenza di un illecito, attiva e conclude, se competente, il procedimento disciplinare, ovvero segnala tempestivamente l'illecito all'autorità disciplinare, prestando ove richiesta la propria collaborazione e provvede ad inoltrare, previa informativa al CDA, tempestiva denuncia all'autorità giudiziaria penale o segnalazione alla corte dei conti per le rispettive competenze. Nel caso in cui riceva segnalazione di un illecito da parte di un dipendente, adotta ogni cautela di legge affinché sia tutelato il segnalante e non sia indebitamente rilevata la sua identità nel procedimento disciplinare, ai sensi dell'articolo 54-bis del decreto legislativo n. 165 del 2001.

Il Direttore, nei limiti delle sue possibilità, evita che notizie non rispondenti al vero quanto all'organizzazione, all'attività e ai dipendenti possano diffondersi. Favorisce la diffusione della conoscenza di buone prassi e buoni esempi al fine di rafforzare il senso di fiducia nei confronti della Società.

Capo IV - Rapporti con i partner contrattuali

I Partner contrattuali della Società rendono possibile, con la loro collaborazione, la concreta realizzazione dell'attività della Società. ASCIT rispetta il loro importante contributo, impegnandosi a trattare con essi a condizioni di parità e rispetto reciproco.

Nella selezione dei Partner contrattuali, effettuata attraverso procedure chiare, certe e non discriminatorie, la Società utilizza esclusivamente criteri legati alla competitività oggettiva dei servizi e dei prodotti offerti e alla loro qualità, intesa anche come rispondenza del fornitore ai parametri etici espressi nel Codice Etico. Si applica il Regolamento Contratti adottato da ASCIT e dedicato a tali fattispecie.

Capo V - Rapporti con le Istituzioni Pubbliche ed altri soggetti esterni**5.V.1. Pubbliche amministrazioni**

Tutti i rapporti fra ASCIT e la Pubblica Amministrazione, così come specificate nella premessa del Codice Etico, sono improntati a principi di correttezza, trasparenza, collaborazione, nel rispetto dei reciproci ruoli e sono riservati alle sole funzioni espressamente delegate dall'Organo Amministrativo.

ASCIT rifiuta qualsivoglia comportamento che possa essere anche soltanto interpretato come di natura collusiva o comunque idoneo a pregiudicare i suddetti principi.

In particolare è tassativamente vietato erogare o promettere pagamenti o compensi, sotto qualsiasi forma, direttamente o per il tramite di altri, per indurre, facilitare o remunerare una decisione, il compimento di un atto d'ufficio o contrario ai doveri d'ufficio, della Pubblica Amministrazione.

I dipendenti ed i collaboratori della Società, qualora ricevano richieste esplicite o implicite di benefici di qualsiasi natura da parte della Pubblica Amministrazione ovvero da parte di persone fisiche o giuridiche che agiscono alle dipendenze o per conto della stessa, devono immediatamente sospendere ogni rapporto e informare per iscritto l'Organismo di Vigilanza.

Le disposizioni contenute nel presente articolo non devono essere eluse ricorrendo a forme diverse di aiuti o contribuzioni, ad esempio sponsorizzazioni, incarichi, consulenze, pubblicità, abbuoni.

I soggetti che intrattengono rapporti con la Pubblica Amministrazione devono informare l'Organismo di Vigilanza dell'avvio dei più significativi contatti operativi di ASCIT con la Pubblica Amministrazione medesima. Il presente paragrafo, si applica anche ai rapporti con soggetti equiparati alle PPAA e/o gestori di pubblici servizi.

5.V.2. Partiti politici, organizzazioni sindacali ed associazioni

ASCIT s'impegna a garantire percorsi di dialogo e comunicazione con tutti i portatori d'interesse: interni (dipendenti, sindacati) ed esterni (cittadini, azionisti, enti pubblici, associazioni, etc), impegnandosi a tener conto delle loro istanze, comunicando loro le performance aziendali e coinvolgendoli, ove possibile, nel raggiungimento degli obiettivi aziendali, nell'ambito di una politica di trasparenza e di partecipazione alla vita aziendale.

5.V.3. Iniziative sociali e ambientali

ASCIT, in virtù del proprio ruolo pubblico, promuove attività di sostegno a favore di soggetti impegnati in iniziative finalizzate alla tutela ambientale e sociale del territorio, nel rispetto dei modi e limiti di legge.

Capo VI - Partecipazione alle gare e rapporti con i committenti

5.VI.1. Partecipazione a procedure di confronto concorrenziale

Nel partecipare a procedure di confronto concorrenziale, ASCIT valuta attentamente la congruità e l'eseguibilità delle prestazioni richieste, con particolare riguardo alle condizioni normative, tecniche ed economiche, facendo rilevare, ove possibile, tempestivamente le eventuali anomalie e in nessun caso assumendo impegni contrattuali che possano mettere la Società nelle condizioni di dover ricorrere ad inammissibili risparmi sulla qualità della prestazione, sui costi del personale o sulla sicurezza del lavoro.

5.VI.2. Concorrenza nelle trattative commerciali

Nei rapporti con la committenza ASCIT assicura correttezza e chiarezza nelle trattative commerciali e nell'assunzione dei vincoli contrattuali, nonché il fedele e diligente adempimento degli stessi.

Capo VII - Rapporti con i fornitori

5.VII.1. Scelta del fornitore

Le modalità di scelta del fornitore devono essere conformi alle norme vigenti e alle procedure interne della Società all'uopo previste.

La scelta del fornitore e l'acquisto di beni e servizi di qualsiasi tipo devono avvenire nel rispetto dei principi di concorrenza e sulla base di valutazioni obiettive relative alla competitività, alla qualità, all'utilità e al prezzo della fornitura.

Nella selezione ASCIT adotta criteri oggettivi e trasparenti previsti dalla normativa vigente e dalle procedure aziendali.

Nella selezione del fornitore la Società dovrà, altresì, tenere conto della capacità di garantire l'attuazione di sistemi di qualità aziendali adeguati, ove previsto, della disponibilità di mezzi e strutture organizzative e della capacità di far fronte agli obblighi di riservatezza.

Si applica il Regolamento Contratti adottato da ASCIT.

5.VII.2. Trasparenza

Le relazioni con i fornitori della Società, comprensive dei contratti finanziari e di consulenza, sono regolate dalle norme del presente Codice e sono oggetto di costante ed attento monitoraggio da parte della Società anche sotto il profilo della qualità delle prestazioni o dei beni forniti rispetto al corrispettivo pattuito. Quindi in termini di rapporto tra utilità conseguita e costi sostenuti.

La Società predispone opportune procedure per garantire la massima trasparenza delle operazioni di selezione del fornitore e di acquisto di beni e servizi, in conformità alle norme vigenti.

È previsto un accurato sistema di documentazione dell'intera procedura di selezione e di acquisto tale da consentire di individuare i presupposti e ricostruire l'iter logico-motivazionale di ogni operazione.

5.VII.3. Correttezza e diligenza nell'esecuzione dei contratti

La Società e il fornitore devono operare al fine di costruire un rapporto collaborativo e di reciproca fiducia.

ASCIT si impegna ad informare in maniera corretta e tempestiva il fornitore riguardo alle caratteristiche dell'attività, alle forme e ai tempi di pagamento nel rispetto delle norme vigenti nonché delle aspettative della controparte, date le circostanze, le trattative ed il contenuto del contratto.

L'adempimento delle prestazioni contrattuali da parte del fornitore dovrà essere conforme ai principi di equità, correttezza, diligenza e buona fede e dovrà avvenire nel rispetto della normativa vigente.

5.VII.4. Tutela dell'ambiente e dei profili etici

ASCIT si impegna a promuovere, nell'ambito delle attività di approvvigionamento, il rispetto per le condizioni ambientali e ad assicurare che essa sia svolta in modo conforme ai principi etici.

Con l'apposizione di specifiche clausole contrattuali ASCIT richiede ai fornitori un'ideale dichiarazione che attesti la loro adesione a specifici obblighi sociali e il loro impegno volto ad evitare la commissione dei reati contro la pubblica amministrazione e disastri ambientali riconducibili all'attività dell'impresa fornitrice.

Capo VIII - Rapporti con la stampa e comunicazioni esterne

ASCIT riconosce il fondamentale ruolo informativo svolto dai media verso il pubblico. Pertanto si impegna a collaborare pienamente con tutti gli organi di informazione, senza discriminazioni, nel rispetto dei reciproci ruoli e delle esigenze di riservatezza aziendale, al fine di rispondere con tempestività, completezza e trasparenza alle loro esigenze informative.

ASCIT cura la redazione di pubblicazioni di interesse generale ed il mantenimento di un sito web istituzionale che risulti completo ed efficace.

Affinché la comunicazione di informazioni di cui dispone ASCIT non generi violazioni di altrui e propri diritti o interessi, o diffusione di notizie false o errate, il personale della Società non è autorizzato a fornire notizie agli organi di informazione senza l'autorizzazione delle funzioni competenti.

6. MODALITÀ DI APPLICAZIONE

6.1. Adozione e diffusione del Codice Etico

Il Codice Etico ed i suoi eventuali futuri aggiornamenti vengono definiti ed approvati dall'Organo Amministrativo della Società.

È pubblicato con adeguato risalto nel sito www.ascit.it.

Una copia cartacea viene distribuita al personale ed ai collaboratori in servizio attuale e futuro, richiedendo agli stessi una dichiarazione per iscritto di avvenuto ricevimento.

6.2. Soggetti preposti alla Vigilanza sull'applicazione del Codice Etico

È istituito l'Organismo di vigilanza per il controllo interno avente il compito di vigilare sull'attuazione ed il rispetto del presente Codice e sul Modello di organizzazione, gestione e controllo, sulla loro effettività, adeguatezza e capacità di mantenere nel tempo i requisiti di funzionalità e solidità richiesti dalla legge. Inoltre, è presente la figura del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza che vigila sul rispetto del presente Codice e del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Inoltre, poiché il presente Codice rientra tra i presidi del Sistema di gestione per la prevenzione della corruzione, la Funzione di conformità per la prevenzione della corruzione verificherà periodicamente la sua attuazione da parte del personale aziendale e dei collaboratori a vario titolo.

6.3. Obblighi di informazione

Tutti i dipendenti sono tenuti a riferire con tempestività e riservatezza al proprio responsabile di funzione e/o all'Organismo di Vigilanza, al RPCT e/o alla Funzione di conformità ogni notizia di cui siano venuti a conoscenza nell'espletamento delle loro attività lavorative, circa violazioni di norme giuridiche, del Codice Etico o altre disposizioni aziendali che possano, a qualunque titolo, coinvolgere la Società.

I responsabili di funzione devono vigilare sull'operato dei propri dipendenti e devono informare li soggetti sopra richiamati di ogni possibile violazione delle predette norme.

Le segnalazioni, eventualmente anche in forma anonima, potranno essere inoltre rivolte direttamente a tali soggetti e potranno essere effettuate in forma scritta, forma orale o in via telematica.



I soggetti preposti al controllo agiranno in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità degli stessi, fatti salvi gli eventuali obblighi di legge e la tutela dei diritti delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Le segnalazioni testé menzionate saranno prontamente verificate da tali soggetti che, nei casi di accertate violazioni del Codice Etico, ne daranno notizia all'Organo Amministrativo.

6.4. Valore contrattuale del Codice Etico

L'osservanza delle norme del codice deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti della Società ai sensi e per gli effetti degli articoli 2104, 2105 e 2106 del Codice Civile.

5. Violazioni

In caso di violazioni del Codice Etico, la Società adotta – nei confronti dei responsabili delle violazioni stesse, laddove ritenuto necessario per la tutela degli interessi aziendali e compatibilmente a quanto previsto dal quadro normativo vigente e anche dal sistema sanzionatorio previsto dal “Modello 231” e del Piano anticorruzione – provvedimenti disciplinari, che possono giungere sino all'allontanamento dalla Società degli stessi responsabili.

La Società, nei casi verificati di infrazione ai principi del Codice Etico che appaiano penalmente rilevanti, come per legge ne darà notizia alle competenti Autorità.

La Società, ove tali infrazioni la esponano a ingiusto pregiudizio, si riserva la facoltà di procedere giudizialmente nei confronti dei soggetti coinvolti.

L'attuale versione del presente Codice, approvato dall'Organo Amministrativo di ASCIT la prima volta ad Aprile 2012, è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 30.08.2017. Il Codice entra in vigore dal giorno seguente all'approvazione. Ogni aggiornamento, modifica od integrazione di esso, deve essere approvata dall'Organo Amministrativo di ASCIT, con le stesse modalità adottate per la sua approvazione iniziale.