

## Allegato al Manuale del Sistema di Gestione Integrato

# Codice Etico

N° Rev.	del	Motivo
1	XX/XX/XX	Approvazione
2	XX/XX/XX	
3	XX/XX/XX	
4	XX/XX/XX	
5	XX/XX/XX	
6	24/01/2018	Aggiornamento reati D.Lgs. 231/2001 e L 190/2012;

### SOMMARIO

0. Premessa	2
1. Art. 1 - Destinatari e ambiti di applicazione	4
2. Art. 2 - Principi etici di comportamento- principi generali	4
3. Art. 3 Principi di lealtà e di fedeltà	5
4. Art. 4 Principi di imparzialità e conflitti di interessi	5
5. Art. 5 Informazioni riservate e tutela della privacy	5
6. Art. 6 Tutela della persona	6
7. Art. 7 Molestie sul luogo di lavoro	6
8. Art. 8 Tutela ambientale	6
9. Art. 9 Tutela del patrimonio aziendale	7
10. Art.10 Processi di controllo	7
11. Art. 11 Tenuta di informativa contabile e gestionale	7
LE NORME ETICHE NEI CONFRONTI DEI TERZI	8
12. Art.12 Clienti	8
13. Art.13 Fornitori	8
14. Art.14 Rapporti con la pubblica amministrazione e le pubbliche istituzioni	8
15. Art.15 Organizzazioni politiche e sindacali	8
16. Art.16 Organi d'informazione	9
RISORSE UMANE E POLITICHE DEL PERSONALE	10
17. Art. 17 Risorse umane	10
17.1. Lavoro infantile	10
17.2. Lavoro obbligato	10
17.3. Salute e sicurezza	10
17.4. Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva	10
17.5. Discriminazione	10
17.6. Procedure disciplinari	10
17.7. Orario di lavoro – Retribuzione	11
17.8. Sistema di gestione	11
17.9. Riesame della Direzione	11
17.10. Pianificazione e implementazione	11
17.11. Controllo dei fornitori/subappaltatori e subfornitori	12
17.12. Problematiche e azioni correttive	12
17.13. Comunicazione esterna	12
17.14. Accesso alla verifica	12
18. Art.18 - Fumo	12
19. Art.19 - Abuso di sostanze alcoliche o stupefacenti	12
20. Art. 20 - Violazioni del codice	13
Entrata in vigore	13

## 0. Premessa

Per la complessità e delicatezza del settore in cui la Sogenus si trova a operare è opportuno definire chiaramente l'insieme dei valori che la Sogenus riconosce, accetta e condivide e l'insieme delle responsabilità che assume verso l'interno e verso l'esterno.

Tutte le attività della Sogenus devono essere svolte nel rispetto delle leggi, in un quadro di concorrenza leale, con onestà, integrità, correttezza e buona fede, nel rispetto degli interessi legittimi dei clienti, dipendenti, azionisti, partner commerciali e della collettività in cui la Sogenus è presente con la propria attività.

Tutti coloro che rappresentano, dirigono, lavorano a qualsiasi titolo nella Sogenus senza distinzioni o eccezioni sono impegnati a osservare e a fare osservare tali principi nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità.

I dipendenti della Sogenus oltre che adempiere ai doveri generali di lealtà di correttezza, di esecuzione del contratto di lavoro secondo buona fede, devono astenersi dallo svolgere attività in concorrenza con quelle della Sogenus, rispettare le norme di legge e le regole aziendali, attenendosi ai precetti del presente codice nonché di quelli contenuti nel modello 231 e connesso piano di prevenzione della corruzione nonché nel codice di comportamento ivi contenuto, adottati in prima approvazione dalla Sogenus in data 20/06/2012 e la cui osservanza è anche richiesta ai sensi e per gli effetti di cui all'Art. 2104 del Codice Civile.

Ciascun dipendente è tenuto a conoscere il presente codice nonché il modello 231 adottato ai sensi e per gli effetti del D.Lgs 231/2001, il connesso piano triennale per prevenzione della corruzione e per la trasparenza ed il codice di comportamento adottati ai sensi della L 190/2012 e D.Lgs 33/2013, contribuendo attivamente alla loro attuazione e segnalandone eventuali carenze.

Ogni comportamento contrario alla lettera e allo spirito del presente codice, nonché del modello 231, del connesso piano di prevenzione della corruzione e del codice di comportamento, sarà sanzionato ai sensi e per gli effetti del sistema disciplinare e sanzionatorio contenuto nel Modello 231 e connesso piano di prevenzione della corruzione.

La Sogenus, a seguito dell'adozione del modello 231, ha istituito in data 14/09/2012 l'Organismo di Vigilanza con compiti di vigilanza sull'osservanza, sull'efficacia, sull'adeguatezza e sull'opportunità di aggiornamento del Modello 231 e connesso piano di prevenzione della corruzione, quest'ultimo in sinergia con il Responsabile per la Prevenzione e della Corruzione.

Successivamente, con l'emanazione della L 190/2012 SOGENUS S.p.a. ha istituito la figura del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (RPCT) in data 28/02/2014.

I dipendenti, gli organi sociali, i consulenti, i fornitori, i partners e le società di services hanno l'obbligo di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza (O.d.V.) e del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (RPCT) in merito ad ogni evento che potrebbe integrare le fattispecie di reato contenute nel suddetto Modello 231 e connesso Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, di cui venissero a conoscenza nel corso dell'espletamento delle proprie attività e che potrebbero ingenerare responsabilità della Sogenus Spa.

Le suddette segnalazioni potranno giungere all'O.d.V. alternativamente tramite indirizzo di posta ordinaria, Via Petrarca 9 60030 Moie di Maiolati Spontini-AN, tramite comunicazione telefonica al n°0731705088, tramite fax al n. 0731705111 ovvero all'indirizzo mail [odv@sogenus.com](mailto:odv@sogenus.com).

In ogni caso per le modalità di segnalazione si fa esplicito rinvio ai paragrafi 4.3, 4.4 e 7.11 del Modello 231 e pedissequo Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, al fine della loro corretta redazione nonché corretto utilizzo.

Con il D.Lgs. 231/2001 è stato introdotto nel nostro ordinamento, a carico delle persone giuridiche (nel nostro caso della società SOGENUS S.p.a.), un regime di responsabilità penale per alcuni reati commessi nell'interesse o a vantaggio della stessa, che va ad aggiungersi a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto.

I punti chiave del Decreto riguardano:

- a) le persone coinvolte nella commissione del reato, che sono:
  1. persone fisiche che rivestono posizioni apicali (rappresentanza, amministrazione o direzione o di altra unità organizzativa ovvero persone che ne esercitano, di fatto, la gestione ed il controllo);
  2. persone fisiche sottoposte alla direzione o vigilanza da parte di uno dei soggetti sopraindicati;
- b) la tipologia di reati prevista, che riguarda quelli contro la PA, ed in particolare :
  1. malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316-bis c.p.);
  2. indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316-ter c.p.);
  3. truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640, 1° comma, n.1 c.p.);
  4. truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.);
  5. frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.);
  6. corruzione per un atto d'ufficio (art. 318 c.p.);

7. corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.);
  8. corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.);
  9. istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
  10. concussione (art. 317 c.p.);
  11. corruzione di persone incaricate di un pubblico servizio (art. 320 c.p.);
  12. peculato, concussione, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità Europee e di funzionari delle Comunità Europee e di Stati Esteri (art.322-bis c.p.).
- c) successivamente, in virtù della promulgazione ed entrata in vigore del Decreto Legge n.350 del 25 settembre 2001, recante Disposizioni urgenti in vista dell'introduzione dell'Euro, i reati di cui all'art. 25bis del Decreto, vale a dire:
1. falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);
  2. alterazione di monete (art. 454 c.p.);
  3. spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);
  4. spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.);
  5. falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.);
  6. contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.);
  7. fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.);
  8. uso di valori di bollo contraffatti o alterati.
- d) a seguito della promulgazione ed entrata in vigore del Decreto Legislativo n. 61 dell'11 aprile 2002, recante la Disciplina degli illeciti penali ed amministrativi riguardanti le società commerciali, a norma dell'art. 11 della legge 3 ottobre 2001, n. 366, i c.d. reati societari così come configurati dall'art. 3 del citato D.Lgs. 61/02 e poi modificati dall'art. 12 della L 69/2015 e quindi l'art. 25-ter del Decreto:
1. false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
  2. fatti di lieve entità (art.2621-bis c.c.);
  3. false comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.);
  4. falso in prospetto (art. 2623 c.c.);
  5. falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione (art. 2624 c.c.);
  6. impedito controllo (art. 2625 c.c.);
  7. formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
  8. indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);
  9. illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
  10. illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
  11. operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
  12. indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
  13. illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
  14. aggio (art. 2637 c.c.);
  15. ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.);
- e) poi, ancora, successivamente alla promulgazione ed entrata in vigore della Legge n. 7 del 14 gennaio 2003, recante la Ratifica ed esecuzione della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo, fatta a New York il 9 dicembre 1999, e norme di adeguamento dell'ordinamento interno, i c.d. reati con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali;
- f) la legge 11 agosto 2003 n. 228 ha introdotto una serie di reati contro la personalità individuale quali l'art. 600, 601 e 602 del Codice penale e la successiva integrazione portata dalla legge 6 febbraio 2006 n. 38 ha ampliato l'elenco dei reati all'art. 600 bis primo comma, 600 ter primo e secondo comma, 600 bis secondo comma, 600 ter terzo e quarto comma e 600 quater. Sono reati inerenti alla pedopornografia minorile ed alle attività ad essa connesse;
- g) l'articolo 9 della legge 18 aprile 2005 n. 62 ha introdotto altri reati identificati come "abusi di mercato" tra quelli previsti dal D.Lgs. 231/01. I reati in questione sono rubricati come "abuso di informazioni privilegiate" e "manipolazione del mercato";
- h) la recentissima legge 3 agosto 2007, n. 123 ha ulteriormente integrato l'elenco delle fattispecie, includendo anche i reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.
- i) il D.Lgs. 21 novembre 2007 n. 231 ha introdotto i reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita di cui agli articoli 648, 648-bis e 648-ter del codice penale.

- j) la legge 18 marzo 2008 n. 48 ha introdotto i reati informatici ed il trattamento illecito di dati, in particolare i reati di cui all'articolo 615-ter, 617-quater, 617-quinquies, 635-bis, 635-ter, 635-quater e 635-quinquies del codice penale.
- k) La L. 15 luglio 2009 n.94 ha introdotto i reati di criminalità organizzata introducendo l'art. 24 ter del D.Lgs. 231/2001.
- l) la legge 23 luglio 2009 n. 99 ha introdotto i delitti di contraffazione, i delitti contro l'industria ed il commercio ed i delitti in materia di violazione del diritto d'autore.
- m) La legge 3 agosto 2009 n.116 ha introdotto il reato di "induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria" previsto dall'art. 377 bis c.p..
- n) Il D.Lgs. 7 luglio 2011 con modifica alla L. 116/2009 ha introdotto i cosiddetti reati ambientali introducendo l'art. 25 undecies del D.Lgs. 231/2001.
- o) Il D.Lgs. 16 luglio 2012 n. 109 ha introdotto il delitto "impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare" previsto dall'art. 22, comma 12 bis, del decreto legislativo 25 luglio 1998 n. 286.
- p) La legge 06 novembre 2012 n. 190 ha introdotto i delitti di "induzione indebita a dare o promettere utilità" previsto dall'art. 319 quater c.p. e di "corruzione fra privati" previsto dall'art. 2635 c.c..
- q) Il D.Lgs. 04 marzo 2014 n. 39 ha introdotto il delitto di "Adescamento di minorenni" previsto dall'art. 609 undecies c.p..
- r) La Legge n. 68/2015 del 22/05/2015 ha introdotto i seguenti articoli: Art. 452 bis c.p. "inquinamento ambientale", Art. 452 quater c.p. "disastro ambientale", Art. 452 quinquies c.p. "delitti colposi contro l'ambiente", Art. 452 sexties c.p. "traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività", Art. 452 octies c.p. "Circostanze aggravanti";
- s) La Legge n. 69/2015 del 27/05/2015 ha modificato il testo dell'Art. 2621 c.c. "false comunicazioni sociali";
- t) La Legge n. 69/2015 del 27/05/2015 ha introdotto l'Art. 2621 bis c.c. "fatti di lieve entità" e ha modificato il testo dell'Art. 2622 c.c. "false comunicazioni sociali delle società quotate";
- u) Il D.Lgs. n. 125/2016 ha modificato il testo dell'art. 453 c.p. "Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate" e dell'art. 461 c.p. "Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata";
- v) La Legge 199/2016 ha introdotto l'art. 603 bis "Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro";
- w) Il D.Lgs. 38/2017 ha riformulato il nuovo testo dell'Art. 2635 c.c. "Corruzione tra privati" modificato con l'art. 3 D.Lgs. n.202/2016 e con l'art. 3 n.38/2017 ed ha introdotto l'Art. 2635 ter c.c. "Pene accessorie" rispettivamente con l'art. 4 comma 1 e l'art. 5 comma 1;

### **1. Art. 1 - Destinatari e ambiti di applicazione**

Le norme di questo codice si applicano, senza eccezioni ai dipendenti, dirigenti, collaboratori esterni convenzionati e amministratori della Sogenus e a tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente operano per perseguirne gli obiettivi (destinatari).

I destinatari devono informare adeguatamente i terzi circa gli obblighi posti dal presente codice nonché dal modello 231 e pedissequo Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza e relativo Codice di Comportamento ivi contenuto, esigerne il rispetto e adottare idonee iniziative in caso di mancato adempimento.

### **2. Art. 2 - Principi etici di comportamento- principi generali**

La Sogenus chiede e s'impegna per costruire e mantenere la fiducia reciproca di tutti i soggetti che quotidianamente conferiscono il loro apporto, anche in presenza di interessi parzialmente contrastanti.


I principi espressi di seguito rappresentano uno degli strumenti preventivi che l'azienda adotta ai fini della probabilità di commissione dei reati indicati dai DLgs 231/01 e riportati in premessa e rappresentano regole comportamentali cui tutti devono attenersi nei rapporti con gli interlocutori precedentemente citati.

La fiducia si basa sulla condivisione della missione, sul rispetto da parte di ciascuno dei valori e delle disposizioni del presente codice e per questo tutti i destinatari s'impegnano alla sua osservanza.

Il mancato rispetto delle norme, di cui al presente codice, di cui al Modello 231 e connessi piano anticorruzione e trasparenza e relativo codice di comportamento, non è compatibile con l'attività svolta per la Sogenus in qualunque forma e livello.

I rapporti e i comportamenti a tutti i livelli, devono essere improntati ai principi di onestà, correttezza, integrità, trasparenza e reciproco rispetto, nonché essere aperti alla verifica nel rispetto della persona stessa e delle normative e basati su informazioni corrette e complete.

L'integrità morale è un dovere costante di tutti coloro che lavorano per la Sogenus e deve caratterizzare i comportamenti di tutta la sua organizzazione.

	<b>5.2 - Codice Etico</b>		
	<b>REV. 6</b>	<b>DEL 24/01/2018</b>	<b>Pag. 5 di 13</b>

I componenti del CDA, nel fissare gli obiettivi d'impresa, e nell'esercizio delle loro funzioni si ispirano ovviamente ai principi del codice.

I dirigenti della Sogenus sono tenuti ad osservare i contenuti del codice, del Modello 231 e connessi piano anticorruzione e codice di comportamento, nel proporre e realizzare i progetti, le azioni e gli investimenti utili ad accrescere nel lungo periodo i valori patrimoniali, gestionali e tecnologici dell'impresa, il rendimento per gli azionisti, il benessere di lungo termine per i dipendenti e per la collettività. Spetta in primo luogo ai dirigenti dare concretezza ai valori e ai principi contenuti nel codice, facendosi carico delle responsabilità verso l'interno e verso l'esterno e rafforzando la fiducia, la coesione e lo spirito di gruppo.

Tutte le azioni, le operazioni e le negoziazioni compiute e, in genere, i comportamenti posti in essere dai dipendenti della Sogenus nello svolgimento dell'attività lavorativa sono ispirati alla massima correttezza dal punto di vista della gestione, alla completezza e trasparenza delle informazioni, alla legittimità sotto l'aspetto formale e sostanziale e alla chiarezza e verità nei riscontri contabili secondo le norme vigenti e le procedure interne.

La Sogenus attraverso i suoi dipendenti coopera attivamente e pienamente con le autorità.

### **3. Art. 3 Principi di lealtà e di fedeltà**

La Sogenus mantiene un rapporto di fiducia e di fedeltà reciproca con ciascuno dei suoi dipendenti. Quindi tale obbligo di fedeltà comporta per ogni dipendente il divieto di:

1. Assumere eventuali occupazioni con rapporto di lavoro alle dipendenze di terzi, incarichi di consulenza o altre responsabilità per conto dei terzi senza la preventiva autorizzazione scritta della società;
2. Svolgere attività comunque contrarie agli interessi dell'impresa o incompatibili con i doveri d'ufficio;

Tutti i dipendenti devono considerare il rispetto delle norme del codice etico come parte essenziale delle obbligazioni assunte nei confronti della Sogenus nell'ambito del rapporto di fiducia e fedeltà.

### **4. Art. 4 Principi di imparzialità e conflitti di interessi**

I destinatari devono evitare situazioni e/o attività che possono condurre a conflitti di interesse con quelli della Sogenus o che potrebbero interferire con la loro capacità di prendere decisioni imparziali.

Nei rapporti tra la Sogenus e terzi, i destinatari devono agire secondo norme etiche e legali.

I rapporti devono essere gestiti senza ricorrere a mezzi illeciti.

Sono esplicitamente proibite pratiche di corruzione, favori illegittimi, comportamenti collusivi, sollecitazioni di vantaggi personali per sé o per altri.

E' fatto obbligo ai dipendenti e collaboratori esterni convenzionati di riferire al Direttore Generale o direttamente al Presidente in caso di necessità e/o opportunità, qualsiasi informazione che possa far presumere una situazione di potenziale conflitto con gli interessi della società. Fermi restando gli obblighi di informativa nei confronti dell'Organismo di Vigilanza per tutte le ipotesi di violazione del presente codice, del Modello 231 e connessi piani di anticorruzione e codice di comportamento, il tutto come meglio specificato nella premessa a questo codice.

### **5. Art. 5 Informazioni riservate e tutela della privacy**


E' obbligo di ogni dipendente e collaboratore esterno convenzionato e consulenti assicurare la riservatezza richiesta dalle circostanze per ciascuna notizia appresa in ragione della propria funzione lavorativa e/o professionale.

La Sogenus si impegna a proteggere le informazioni relative ai propri dipendenti e ai terzi, generate o acquisite all'interno e nelle relazioni d'affari ed a evitare ogni uso improprio di queste informazioni.

Le informazioni, conoscenze e dati acquisiti o elaborati dai dipendenti e/o collaboratori convenzionati e consulenti durante il proprio lavoro o attraverso le proprie mansioni appartengono alla Sogenus e non possono essere legittimamente utilizzate, comunicate o divulgate senza specifica autorizzazione scritta del Direttore Generale.

Fermo restando il divieto per chiunque 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 dovrà, secondo le procedure e direttive indicate dalla Sogenus e/o dal responsabile del trattamento dei dati:

- acquisire e trattare solo i dati necessari ed opportuni per le finalità della sua unità di appartenenza e in diretta connessione con le sue funzioni;
- acquisire e trattare i dati stessi solo all'interno di specifiche procedure;
- conservare i dati stessi in modo che sia 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 terzi collegati alla Sogenus da un rapporto di qualsiasi natura e se del caso, ottenere il loro consenso;

	<b>5.2 - Codice Etico</b>		
	<b>REV. 6</b>	<b>DEL 24/01/2018</b>	<b>Pag. 6 di 13</b>

- 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.

## **6. Art. 6 Tutela della persona**

La Sogenus svolge le proprie attività nel rispetto della legislazione vigente e quindi del Modello 231 e connessi piano anticorruzione e codice di comportamento, a tutela delle condizioni di lavoro.

Tutti i destinatari nell'ambito delle loro mansioni s'impegnano ad una conduzione delle proprie attività che si fondi sulla prevenzione dei rischi e sulla tutela della salute e della sicurezza di se stesso, dei colleghi e dei terzi.

I rapporti tra i dipendenti della Sogenus devono essere improntati ai principi di una civile convivenza e devono svolgersi nel rispetto reciproco dei diritti e della libertà della persona. In particolare non devono esser fatte discriminazioni o ritorsioni in base a razza, ceto, origine nazionale, convincimenti culturali, filosofici e religiosi, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale, affiliazione politica, età. In tal senso ciascun destinatario deve attivamente collaborare per mantenere un clima di reciproco rispetto della dignità, onorabilità e della reputazione di ciascuno.

I rapporti tra i diversi livelli di responsabilità devono svolgersi con lealtà e correttezza nel rispetto del segreto d'ufficio. I responsabili delle unità organizzative devono esercitare i poteri connessi alla delega ricevuta con obiettività ed equilibrio, curando adeguatamente il benessere e la crescita professionale dei propri collaboratori. Ciascun dipendente deve offrire la massima collaborazione ai responsabili, osservando con diligenza le disposizioni di lavoro impartite.

La Sogenus riconosce e offre a tutti i lavoratori le medesime opportunità di lavoro facendo in modo che tutti possano godere di un trattamento equo, basato su criteri di merito senza discriminazione alcuna. La Sogenus è impegnata a favorire la partecipazione dei lavoratori nel processo di miglioramento aziendale e professionale e garantisce, attraverso l'impegno dell'Alta Direzione, il rispetto delle normative cogenti in relazione alla nomina del RSPP, del RLS e di eventuali rappresentanti dei lavoratori nelle istanze che saranno indicate dai lavoratori e dai loro rappresentanti.

La gestione operativa deve fare riferimento a criteri avanzati di salvaguardia ambientale secondo gli standard e obiettivi del sistema di gestione OHSAS 18001.

## **7. Art. 7 Molestie sul luogo di lavoro**

La Sogenus esige che nelle relazioni di lavoro interne ed esterne, in adempimento delle prescrizioni del Modello 231 e connesso piano di prevenzione della corruzione, non sia 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;
- la ingiustificata interferenza con l'esecuzione di prestazioni lavorative altrui;
- l'ostacolo a prospettive di lavoro individuali altrui per meri motivi di competitività personale.
- l'uso di qualsiasi tipo di coercizione, psicologica o fisica che limiti obiettivamente l'autonomia e la dignità di singoli o gruppi di lavoratori;
- La Sogenus vieta ogni forma di molestia sessuale, intendendo come tale:
- La subordinazione di scelte e/o atti dovuti, rilevanti per la vita lavorativa di un dipendente, all'accettazione di favori sessuali;
- Le proposte di relazioni interpersonali private, condotte nonostante l'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.


## **8. Art. 8 Tutela ambientale**

I destinatari, nello svolgimento delle loro funzioni s'impegnano a rispettare la legislazione vigente in materia di tutela e protezione ambientale e promuovono inoltre una conduzione delle proprie attività incentrata sul corretto utilizzo delle risorse e sul rispetto dell'ambiente il tutto in osservanza delle disposizioni contenute nei protocolli di organizzazione gestione e controllo di Modello 231 connessi piano anticorruzione e codice di comportamento.

Nell'ambito delle proprie attività la Sogenus è impegnata a contribuire allo sviluppo e al benessere della comunità in cui opera perseguendo l'obiettivo di garantire la sicurezza e la salute dei dipendenti, dei collaboratori esterni, dei clienti e della comunità interessata all'attività stessa e di ridurre l'impatto ambientale.

La gestione operativa deve fare riferimento a criteri avanzati di salvaguardia ambientale secondo gli standard e obiettivi di qualità certificati ISO 9001 e ISO 14001.

I dipendenti della Sogenus nell'ambito delle proprie mansioni partecipano al processo di prevenzione dei rischi, di salvaguardia dell'ambiente, e di tutela della salute e della sicurezza nei confronti di se stessi, dei colleghi e dei terzi.

	<b>5.2 - Codice Etico</b>		
	<b>REV. 6</b>	<b>DEL 24/01/2018</b>	Pag. 7 di 13

## **9. Art. 9 Tutela del patrimonio aziendale**

Ciascun destinatario è direttamente e personalmente responsabile della protezione e della conservazione dei beni, fisici e immateriali, e delle risorse, siano esse umane, materiali o immateriali, affidategli per espletare i suoi compiti, nonché dell'utilizzo delle stesse in modo appropriato e conforme all'interesse sociale.

Nessuno dei beni e delle risorse di proprietà della società deve essere utilizzato per fini diversi da quelli indicati dalla Sogenus e comunque per scopi privati senza espressa autorizzazione della Direzione.

Quanto sopra in osservanza delle prescrizioni di cui al Modello 231 e connessi piano anticorruzione e codice di comportamento.

## **10. Art.10 Processi di controllo**

L'attitudine verso i controlli, in osservanza delle prescrizioni di cui al Modello 231 e connessi piano anticorruzione e codice di comportamento, deve essere positiva per il contributo che questi danno al miglioramento dell'efficienza e del rispetto delle normative di legge, anche ai fini della gestione del rischio di commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/01, L. 190/12, D.Lgs.33/13, e ss.mm.ii. siccome recepiti nel Modello 231 e connessi piano anticorruzione e codice di comportamento.

Pertanto la Sogenus intende promuovere nella sua organizzazione una cultura caratterizzata dalla consapevolezza dell'esistenza dei controlli e dall'assunzione di una mentalità orientata all'esercizio del controllo.

Per controlli interni s'intendono tutti gli strumenti necessari o utili ad 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.

E' vietato qualsiasi controllo che contravvenga le leggi in vigore e che violi la sfera individuale e personale o che possa essere usato per dar luogo a modelli coercitivi, psicologici o limitanti delle libertà individuali di singoli o gruppi di lavoratori.

La responsabilità di creare e gestire un sistema di controllo interno efficace è comune ad ogni livello operativo; conseguentemente tutti i dipendenti, nell'ambito delle funzioni svolte sono responsabili della definizione, dell'attuazione e del corretto funzionamento dei controlli inerenti le aree operative a loro affidate.

La società di revisione incaricata, nel rispetto assoluto del segreto d'ufficio e delle norme deontologiche che regolano l'esercizio dell'attività professionale, ha libero accesso ai dati, alla documentazione e alle informazioni utili per lo svolgimento dell'attività di revisione.

Ai collaboratori esterni (compresi consulenti, rappresentanti, intermediari ecc.) è espressamente richiesto di attenersi ai principi contenuti nel codice. A tale scopo la Direzione ed ogni altra funzione aziendale in rapporto alle proprie attribuzioni, curerà di:

- osservare i principi e le procedure interne per la selezione e la gestione del rapporto con collaboratori esterni;
- selezionare solo persone e imprese qualificate e con buona reputazione;
- tener conto adeguatamente delle indicazioni e notizie certe di qualunque provenienza circa l'opportunità di utilizzare determinati collaboratori esterni;
- riferire tempestivamente al direttore generale e Responsabile per la prevenzione e corruzione nonché all'ODV, su dubbi in ordine a possibili violazioni del codice e del Modello 231 e connessi piano di prevenzione della corruzione e codice di comportamento, da parte di collaboratori esterni;
- includere nei contratti di collaborazione esterna, quando previsto dalle procedure, l'obbligazione espressa di attenersi ai principi del codice e del Modello 231 e connessi piano anticorruzione e codice di comportamento.


## **11. Art. 11 Tenuta di informativa contabile e gestionale**

La trasparenza contabile si fonda sulla verità, accuratezza, e completezza dell'informazione di base per le relative registrazioni contabili in ottemperanza alle disposizioni del presente codice e e del Modello 231 e connessi piano di prevenzione della corruzione e codice di comportamento.

Ciascun dipendente è tenuto a collaborare affinché i fatti di gestione siano rappresentati correttamente e tempestivamente nella contabilità.

Per ogni operazione è conservata agli atti un'adeguata documentazione di supporto dell'attività svolta, in modo da consentire:

- l'agevole registrazione contabile;
- l'individuazione dei diversi livelli di responsabilità;
- la ricostruzione accurata dell'operazione anche per ridurre la probabilità di errori interpretativi.

	<b>5.2 - Codice Etico</b>		
	<b>REV. 6</b>	<b>DEL 24/01/2018</b>	<b>Pag. 8 di 13</b>

Ciascuna registrazione deve riflettere esattamente ciò che risulta dalla documentazione di supporto.

E' compito di ogni dipendente far sì che la documentazione sia facilmente rintracciabile e ordinata secondo criteri logici.

I destinatari che venissero a conoscenza di omissioni, falsificazioni, trascuratezza della contabilità o della documentazione su cui le registrazioni contabili si fondano, sono tenuti a riferire i fatti al proprio superiore o direttamente al Direttore Generale e Responsabile per la prevenzione e corruzione nonché all'ODV.

## **LE NORME ETICHE NEI CONFRONTI DEI TERZI**

### **12. Art.12 Clienti**

Ciascun destinatario nell'ambito della gestione dei rapporti con i clienti delle procedure interne, deve favorire la massima soddisfazione del cliente fornendo tra l'altro informazioni esaurienti ed accurate sui servizi loro forniti, in modo da favorire scelte consapevoli.

I destinatari non devono promettere o offrire pagamenti o beni per promuovere o favorire gli interessi della Sogenus.

Il dipendente che riceva omaggi o trattamenti di favore non direttamente ascrivibili a normali relazioni di cortesia e/o amicizia, dovrà informare il Direttore Generale e Responsabile per la prevenzione e corruzione nonché all'ODV.

### **13. Art.13 Fornitori**

La selezione dei fornitori e la determinazione delle condizioni di acquisto devono essere effettuate sulla base di una valutazione obiettiva e trasparente che tenga conto tra l'altro del prezzo e qualità, della capacità di fornire e garantire servizi di livello adeguato e anche dell'onestà e dell'integrità del fornitore e più in generale sulla base delle disposizioni di cui ai protocolli di organizzazione gestione e controllo recepiti nel Modello 231 e connesso piano di prevenzione della corruzione.

I destinatari nei rapporti di appalto, approvvigionamento e in genere di fornitura di beni e servizi, dovranno:

- osservare le procedure interne per la selezione e la gestione dei rapporti con i fornitori;
- osservare le condizioni contrattualmente previste;
- mantenere un dialogo franco e aperto con i fornitori in linea con le buone consuetudini commerciali;
- portare a conoscenza del Direttore Generale problemi rilevanti insorti con un fornitore in modo da poterne valutare le eventuali conseguenze.

Qualora un destinatario riceva da un fornitore proposte di benefici, omaggi non direttamente ascrivibili a normali relazioni di cortesia e/o amicizia deve immediatamente riferire al Direttore Generale e Responsabile per la prevenzione e corruzione nonché all'ODV.

### **14. Art.14 Rapporti con la pubblica amministrazione e le pubbliche istituzioni**


L'assunzione di impegni con la pubblica amministrazione e con le pubbliche istituzioni è riservata esclusivamente al presidente del CDA e al Direttore Generale in conformità dello statuto sociale e sempre nella stretta osservanza delle disposizioni di cui ai protocolli di organizzazione gestione e controllo recepiti nel Modello 231 e connessi piano di prevenzione della corruzione e codice di comportamento.

I destinatari non devono promettere o offrire a pubblici ufficiali o a dipendenti in genere della pubblica amministrazione o di pubbliche istituzioni, pagamenti o beni per promuovere o favorire gli interessi della Sogenus. Qualsiasi destinatario riceva richieste o proposte di benefici da pubblici funzionari deve immediatamente riferire al Direttore Generale e Responsabile per la prevenzione e corruzione nonché all'ODV, che provvederanno ad affrontare le eventuali implicazioni con il Presidente.

I destinatari che nell'ambito delle loro funzioni si trovino ad avere legittimamente rapporti con la pubblica amministrazione e le pubbliche istituzioni, hanno la responsabilità di verificare preventivamente e con la dovuta diligenza che quanto dichiarato e/o attestato nell'interesse della Sogenus, sia veritiero e corretto.

### **15. Art.15 Organizzazioni politiche e sindacali**



	<b>5.2 - Codice Etico</b>		
	<b>REV. 6</b>	<b>DEL 24/01/2018</b>	Pag. 9 di 13

La Sogenus non eroga, in linea di principio contributi a partiti, a comitati e organizzazioni politiche e sindacali, a loro rappresentanti e candidati, tranne quelli dovuti in base a normative specifiche.

Qualunque contributo, se dovuto, deve essere erogato in modo rigorosamente conforme alle leggi vigenti e correttamente registrato.

I destinatari devono riconoscere che qualsiasi forma di coinvolgimento ad attività politiche avviene su base personale, nel proprio tempo libero, a proprie spese ed in conformità alle leggi in vigore.

## **16. Art.16 Organi d'informazione**

L'informazione verso l'esterno deve essere veritiera e trasparente e comunque nell'osservanza del piano triennale per la trasparenza connesso al Modello 231 e connesso piano di prevenzione della corruzione.

I rapporti tra la Sogenus e gli organi di informazione spettano unicamente al presidente del CDA e al Direttore Generale e devono essere svolti in coerenza con la politica di comunicazione adottata dall'azienda attraverso la specifica procedura richiamata la primo comma dl presente articolo.

La partecipazione in nome della società o in rappresentanza della stessa a comitati ed associazioni di qualsiasi tipo, siano esse scientifiche, culturali o di categoria, deve essere regolarmente autorizzata ed ufficializzata per iscritto nel rispetto delle procedure.

## **RISORSE UMANE E POLITICHE DEL PERSONALE**

### **17. Art. 17 Risorse umane**

Le risorse umane costituiscono l'elemento indispensabile per l'esistenza dell'impresa. La dedizione e la professionalità dei dipendenti rappresentano valori e condizioni determinanti per il raggiungimento degli obiettivi della Sogenus che si impegna a riconoscere e sviluppare le capacità e le competenze di ciascun dipendente affinché il potenziale e la creatività di ogni individuo trovino piena espressione.

La Sogenus pur rinunciando nel 2014 al riconoscimento, da parte di un ente di certificazione, del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale e Sicurezza, si impegna a rispettarne i valori fondamentali e si impegna inoltre ad incrementare il livello di consapevolezza e coscienza di tutta l'organizzazione aziendale, dalla Direzione ai dipendenti, verso una cultura orientata alla responsabilità nei confronti dell'ambiente, della tutela del territorio e al rispetto del lavoratore.

#### **17.1. Lavoro infantile**

L'azienda non utilizza né sostiene in alcun modo l'utilizzo di lavoro infantile.

In linea con l'approccio preventivo richiamato dalla International Labour Organization a tutela dei bambini e dei giovani lavoratori, l'azienda ha definito, applicato e comunicato a tutte le parti interessate la procedura PRO 7 "Salvaguardia minori" e quindi in ottemperanza di quanto previsto nelle disposizioni recepite nel Modello 231 e connessi piano anticorruzione e codice di comportamento.

#### **17.2. Lavoro obbligato**

L'azienda non ricorre né sostiene in alcun modo l'utilizzo del lavoro obbligato.

La gestione del personale è improntata al rispetto assoluto delle normative vigenti, del CCNL di riferimento e dei principi etici e di comportamento enunciati nel presente Codice, in particolare nell'art. 6. La libertà personale dei dipendenti è pertanto garantita dalla sistematica applicazione di tali documenti.

#### **17.3. Salute e sicurezza**

La Sogenus pone la massima attenzione possibile alla salvaguardia della salute e della sicurezza di tutti i suoi dipendenti. E' per questo motivo che gestisce un sistema di gestione della sicurezza conforme alla norma OHSAS 18001, descritto nel Manuale Integrato, che assicura l'adozione di tutte le misure necessarie a garantire la prevenzione di incidenti e danni alla salute dei lavoratori, anche in osservanza delle disposizioni recepite nel Modello 231 e connessi piano anticorruzione e codice di comportamento.


#### **17.4. Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva**

L'azienda rispetta il diritto di tutti i dipendenti di aderire a sindacati di propria scelta e mette a disposizione dei lavoratori gli spazi ed i tempi per incontrarsi in maniera strutturata al fine di discutere argomenti legati a questioni sindacali. L'azienda favorisce le attività propedeutiche a far svolgere le procedure di voto per l'elezione dei rappresentanti dei lavoratori con le modalità da questi autonomamente definite.

#### **17.5. Discriminazione**

L'azienda non attua né sostiene comportamenti discriminatori o lesivi della libertà e dignità dei suoi dipendenti in nessun modo permette che questi si possano concretizzare, anche in osservanza delle disposizioni recepite nel Modello 231. Riconoscendo la rilevanza di questa tematica, la Sogenus garantisce l'impegno costante al mantenimento di un clima aziendale sereno e costruttivo attraverso i principi etici e di comportamento enunciati nel presente Codice (artt. 6 e 7) e la somministrazione con cadenza annuale di un "Questionario per valutare la soddisfazione dei dipendenti" che permette di rilevare eventuali problematiche e di attivarsi conseguentemente.

#### **17.6. Procedure disciplinari**

	<b>5.2 - Codice Etico</b>		
	<b>REV. 6</b>	<b>DEL 24/01/2018</b>	<b>Pag. 11 di 13</b>

L'azienda non utilizza né sostiene l'utilizzo di provvedimenti e sanzioni che travalichino quanto previsto dalle leggi e dal CCNL. Le modalità di applicazione di sanzioni disciplinari, anche quelle previste nel Modello 231 e connessi piano anticorruzione e codice di comportamento, a fronte di eventuali infrazioni da parte dei lavoratori sono stabilite mediante regolamento affisso in luogo accessibile a tutti in conformità dell'art 72 del CCNL applicato. E' inoltre garantita, come previsto dal CCNL, la possibilità da parte dei dipendenti di appellarsi contro i provvedimenti disciplinari. Le sanzioni eventualmente comminate saranno devolute sulla base della normativa vigente.

#### **17.7. Orario di lavoro – Retribuzione**

L'azienda gestisce l'amministrazione del personale nel rispetto assoluto di tutte le normative vigenti e del CCNL di riferimento, garantendo in tal modo la correttezza degli orari di lavoro e delle retribuzioni dei propri dipendenti. La conformità nello svolgimento degli orari di lavoro e nell'erogazione delle retribuzioni è inoltre garantita dalla professionalità delle risorse interne dedicate all'amministrazione e ai responsabili delle Unità Organizzative, alla formazione e all'aggiornamento continui che vengono pianificati a tale scopo, e al ricorso sistematico a qualificati consulenti esterni specializzati nel campo del lavoro anche per l'elaborazione della busta paga e l'applicazione del CCNL.

#### **17.8. Sistema di gestione**

**POLITICA:** L'azienda ha documentato e applica, mantiene attiva e comunica a tutte le parti interessate la propria politica integrata "Politica Generale" che "Dichiara" di attuare e mantenere attivo un Sistema di Gestione Integrata della Qualità, Sicurezza e Ambiente.

#### **17.9. Riesame della Direzione**

L'azienda riesamina con frequenza annuale i risultati ottenuti dall'applicazione del Sistema di Gestione Integrato e l'adeguatezza ed efficacia della propria politica, in modo da attuare le azioni di miglioramento necessarie pianificandole opportunamente.


Vengono definiti uno o più indicatori di performance rispetto ai quali possono essere definiti degli obiettivi (quantitativi, ove possibile) e, conseguentemente, dei piani di attuazione articolati in obiettivi, tempi, risorse, azioni, responsabilità. I dati raccolti mediante il monitoraggio vengono analizzati e commentati durante i riesami, per procedere poi alla definizione di nuovi obiettivi e piani di miglioramento.

L'azienda ha provveduto a nominare rappresentanti della Direzione che assicurino il rispetto dei requisiti previste nelle norme che volontariamente ha deciso di adottare. I ruoli figurano nell' "Organigramma aziendale funzionale nominativo".

#### **17.10. Pianificazione e implementazione**

L'azienda garantisce l'efficace applicazione del Sistema di Gestione Integrato della Qualità, Sicurezza e Ambiente mediante:

- la definizione dei ruoli aziendali (Mansionari dipendenti, "Organigramma aziendale funzionale nominativo");
- la formazione d'ingresso e periodica del personale;
- il monitoraggio continuo di attività e risultati, che culmina nel monitoraggio svolto con cadenza annuale dai Responsabili di area del SGI. Pur avendo rinunciato alla certificazione da parte di un ente terzo del rispetto dei requisiti di un sistema di Gestione della Responsabilità sociale, mantiene attiva la pratica di riesaminare il proprio comportamento compilando annualmente il "Questionario di autovalutazione del sistema di gestione della responsabilità sociale". La verifica dei risultati ottenuti avviene mediante raccolta di dati e calcolo degli indicatori definiti in sede di riesame della Direzione. Le risultanze delle attività di monitoraggio vengono analizzate e discusse in sede di Riesame annuale della Direzione e costituiscono la base per la pianificazione del miglioramento attraverso la definizione di obiettivi e di azioni da intraprendere.

	<b>5.2 - Codice Etico</b>		
	<b>REV. 6</b>	<b>DEL 24/01/2018</b>	<b>Pag. 12 di 13</b>

#### **17.11. Controllo dei fornitori/subappaltatori e subfornitori**

L'azienda valuta e seleziona tutti i propri fornitori in relazione alla loro capacità e volontà di uniformarsi ai Principi riconosciuti e applicati dalla Sogenus incrementandone il coinvolgimento. I criteri ed i metodi di svolgimento di questa attività sono descritti nella relativa procedura "Processo di approvvigionamento".

#### **17.12. Problematiche e azioni correttive**

L'azienda prende in considerazione e risponde a qualsiasi segnalazione proveniente dai propri dipendenti e dalle altre parti interessate allo scopo di trattarle adeguatamente in un'ottica di miglioramento continuo. In relazione alla natura e gravità delle segnalazioni ricevute l'azienda dedicherà adeguate risorse per attuare rimedi ed azioni correttive. Le modalità di gestione delle problematiche e delle azioni correttive sono descritte nella procedura "Gestione delle non conformità e individuazione delle azioni correttive e preventive".

#### **17.13. Comunicazione esterna**

L'azienda comunica regolarmente a tutti le parti interessate, individuate come categorie e come nominativi nel documento "Stakeholder", a mezzo posta o tramite il sito ufficiale:

- i risultati ottenuti attraverso il Sistema di Gestione Integrato (mediante opportuni indicatori di performance);
- gli obiettivi futuri.

La comunicazione interna è favorita dai Responsabili di area del Sistema di Gestione Integrato con i quali vengono concordate le modalità di presentazione dei risultati ai dipendenti e le osservazioni e le richieste di ritorno.

#### **17.14. Accesso alla verifica**

L'azienda si rende disponibile a ricevere verifiche di conformità rispetto ai requisiti delle norme volontariamente applicate dalle parti interessate che ne facessero richiesta. Si impegna altresì, a fronte di richieste in tal senso, a richiedere tale disponibilità nei confronti delle suddette parti interessate, anche ai propri fornitori e subfornitori inserendo opportuni requisiti nei contratti di acquisto.

#### **REGISTRAZIONI**

L'azienda conserva tutte le registrazioni che dimostrano la conformità del proprio sistema alle norme di riferimento. I tempi e le modalità di conservazione sono previsti nella specifica procedura di sistema.

### **18. Art.18 - Fumo**

Fermi restando i divieti generali di fumare nei luoghi di lavoro e comunque negli ambienti contraddistinti da apposite indicazioni, la Sogenus nelle situazioni di convivenza lavorativa terrà in particolare considerazione la condizione di chi avverta disagio fisico in presenza di fumo e chiedi di essere preservato dal contatto con il fumo passivo sul proprio posto di lavoro.


### **19. Art.19 - Abuso di sostanze alcoliche o stupefacenti**

La Sogenus richiede che ciascun dipendente e collaboratore esterno contribuisca personalmente a mantenere l'ambiente di lavoro rispettoso della sensibilità degli altri.

Sarà pertanto considerata consapevole assunzione del rischio di pregiudizio di tali caratteristiche ambientali, nel corso dell'attività lavorativa e nei luoghi di lavoro:

- prestare servizio sotto gli effetti di abuso di sostanze alcoliche, di sostanze stupefacenti o di sostanze di analogo effetto;
- è comunque fatto divieto di consumare o cedere a qualsiasi titolo sostanze stupefacenti nel corso della prestazione lavorativa e comunque durante il periodo di permanenza in azienda;

Gli stati di dipendenza cronica da sostanze di tale natura, per i riflessi contrattuali, saranno equiparati ai casi precedenti.

	<b>5.2 - Codice Etico</b>		
	<b>REV. 6</b>	<b>DEL 24/01/2018</b>	<b>Pag. 13 di 13</b>

## **20. Art. 20 - Violazioni del codice, del Mod.231 e connessi**

La violazione accertata delle norme del presente codice, nonché delle disposizioni contenute nel Modello 231 e connessi piano anticorruzione e codice di comportamento, che lede il rapporto di fiducia instaurato da tutti i destinatari con la Sogenus può portare ad azioni disciplinari o legali in armonia con le disposizioni contrattuali vigenti.

Nei casi giudicati più gravi, la violazione può comportare la risoluzione del contratto di lavoro, se posta in essere dal dipendente, ovvero all'interruzione del rapporto di collaborazione e contrattuale, se posta in essere da un soggetto terzo. La Direzione Generale il responsabile della prevenzione anticorruzione e l'ODV provvederanno a presentare al presidente del CDA una relazione sulle violazioni del Codice Etico proponendo, se necessario, le iniziative ritenute opportune al fine di evitare il ripetersi di eventuali violazioni accertate.

### **Entrata in vigore**

Il codice è in vigore dal 1 aprile 2003 e viene costantemente aggiornato sulla base dell'esperienza e delle nuove necessità.