



MANUALE

“Codice Etico”

*Questo Manuale, composto da 11 pagine, è stato approvato
dal Consiglio di Amministrazione in data 17 novembre 2008*
In vigore dal 1° gennaio 2009

Indice

PREMESSA	1
DISPOSIZIONI GENERALI	2
Art. 1 – Ambito di applicazione del Codice Etico	2
Art. 2 – Diffusione ed attuazione del Codice Etico	2
Art. 3 – I principi a cui si ispira l'operatività della Cooperativa	2
CRITERI DI CONDOTTA DEI VERTICI AZIENDALI	3
Art. 4 – Principi generali	3
Art. 5 – Conflitti di interesse	4
POLITICHE DEL PERSONALE	4
Art. 6 – Principi generali	4
Art. 7 – Selezione del personale	4
Art. 8 – Gestione del personale	5
Art. 9 – Sicurezza e salute	5
Art. 10 – Tutela della persona	6
Art. 11 – Doveri del personale	6
ETICA DI COMPORTAMENTO NEGLI AFFARI	7
Art. 12 – Principi generali	7
Art. 13 – Relazioni con clienti e committenti privati	7
Art. 14 – Rapporti con fornitori e subappaltatori	8
Art. 15 – Conferimenti di incarichi professionali	8
Art. 16 – Relazione con la P.A. e la Pubblica Committenza	8
Art. 17 – Relazione con le Istituzioni e con le Autorità Pubbliche	9
Art. 18 – Rapporti con le organizzazioni politiche e sindacali	9
Art. 19 - Contributi e sponsorizzazioni	9
ATTUAZIONE DEL CODICE ETICO	10
Art. 20 – Vigilanza	10
Art. 21 – Attività di comunicazione e formazione	10
Art. 22 – Violazione del Codice Etico	10

PREMESSA

Il Decreto recante "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*" ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità amministrativa (assimilabile sostanzialmente alla responsabilità penale) a carico degli enti (società, associazioni, consorzi etc. di seguito denominati "enti") per reati tassativamente elencati e commessi nel loro interesse o vantaggio:

- 1) da persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo degli enti medesimi, ovvero:
- 2) da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati. La responsabilità dell'ente si aggiunge a quella della persona fisica, che ha commesso materialmente il reato. L'art. 6 del menzionato decreto stabilisce tuttavia che l'ente non è responsabile in ordine a tali reati, qualora dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati di specie di quello verificatosi, nell'ambito dei quali sia prevista l'istituzione di un organo di controllo (c.d. **Organismo Di Vigilanza**), interno all'ente medesimo, con il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei predetti modelli, nonché di curarne l'aggiornamento.

Elemento essenziale del modello organizzativo adottato dalla Coop. MUCAFER Scpa (nel seguito MUCAFER o la Cooperativa/Società) ai sensi del D.Lgs.231/2001 è costituito dal Codice Etico (documento ufficiale della Cooperativa) approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 17 novembre 2008, contenente l'insieme dei diritti, dei doveri, delle responsabilità e delle regole comportamentali della Società nei confronti dei c.d. "*portatori di interesse – stakeholders*" (fornitori, clienti, Pubblica Amministrazione, ecc..).

Il Codice contiene una serie di principi (di professionalità, imprenditorialità, legittimità, onestà, trasparenza, affidabilità, eguaglianza, imparzialità, lealtà, correttezza e buona fede), ai quali devono essere improntati tutta l'attività ed i comportamenti della Cooperativa, dei suoi dipendenti e di tutti coloro che cooperano all'esercizio dell'attività della MUCAFER, e che integrano il comportamento che tali soggetti sono tenuti ad osservare in virtù di ogni e qualsiasi disposizione di legge applicabile nonché degli obblighi previsti dalla contrattazione collettiva.

Tutti i dipendenti della Cooperativa e tutti coloro che cooperano all'esercizio delle attività della Società sono tenuti a conoscere il Codice, contribuendo attivamente all'osservanza dello stesso. A tal fine la Cooperativa si impegna a garantire la massima diffusione del codice.

La Cooperativa anche attraverso l'ODV vigilerà sull'osservanza delle regole di comportamento contenute nel Codice.

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Ambito di applicazione del Codice Etico

La Cooperativa e le sue controllate ispirano la propria attività al rispetto dei valori e dei principi contenuti nel presente Codice, nella piena consapevolezza che l'integrità, l'onestà, la correttezza e la buona fede costituiscono condizioni essenziali per la continuità aziendale. A tal fine gli organi sociali, il gruppo dirigente, i dipendenti ed i collaboratori della Cooperativa si impegnano all'atto della accettazione della carica ovvero all'atto di sottoscrizione del contratto di lavoro o di collaborazione all'osservanza delle disposizioni contenute nel presente Codice.

I collaboratori della MUCAFER (consulenti continuativi) ed i partners in affari, sono tenuti ad adeguare i propri comportamenti alle disposizioni del presente Codice.

Art. 2 Diffusione ed attuazione del Codice Etico

La MUCAFER si impegna ad assicurare:

- a) la massima diffusione del presente Codice;
- b) lo svolgimento di verifiche periodiche allo scopo di monitorare il grado di osservanza delle disposizioni contenute nel Codice;
- c) la previsione di adeguati strumenti di prevenzione, l'attuazione di idonee misure sanzionatorie e la tempestiva applicazione delle stesse in caso di accertata violazione delle presenti disposizioni.

Art. 3 I principi a cui si ispira l'operatività della Cooperativa

Nel rispetto dei principi di mutualità, l'obiettivo prioritario della MUCAFER è la creazione di ricchezza per tutte le categorie di soci, attraverso il perseguimento di migliori condizioni economiche, sociali e professionali. A tal fine, nello svolgimento della propria attività, la Cooperativa si impegna:

- a) ad assicurare e a promuovere al proprio interno il rispetto delle leggi e dei regolamenti, nonché i principi di trasparenza, lealtà e correttezza comunemente accettati nella conduzione degli affari;
- b) ad assicurare ed a promuovere al proprio interno il rispetto di tutte le regole organizzative e procedurali adottate, con particolare riguardo a quelle per la prevenzione dei reati di cui al D.Lgs. 231/01;
- c) ad astenersi da comportamenti illegittimi nei rapporti con i c.d. "portatori d'interesse" (dipendenti, fornitori, clienti, P.A., ecc.);
- d) a garantire il rispetto della professionalità e dell'integrità fisica e morale dei propri dipendenti e collaboratori, nonché la più ampia tutela dell'ambiente e della sicurezza, con particolare attenzione al luogo di lavoro;

e) ad evitare, prevenire e reprimere ogni forma di discriminazione basata sul sesso, età, preferenze sessuali, razza, nazionalità, condizioni socio-economiche, credenze filosofiche e religiose, opinioni politiche.

Nella conduzione della propria attività, la violazione dei principi sopra enunciati compromette il rapporto di fiducia tra la Cooperativa ed i propri interlocutori di riferimento (c.d. "portatori di interesse").

In nessun caso il perseguimento dell'interesse della Cooperativa o il conseguimento di un vantaggio per la stessa potrà giustificare l'adozione di un comportamento illecito o, comunque, in contrasto con la legislazione vigente ed i principi contenuti nel presente Codice.

I destinatari del Codice si impegnano ad evitare situazioni ove i soggetti coinvolti siano, o possono anche solo apparire, in conflitto di interesse. Nell'ambito del presente Codice, per conflitto di interesse deve intendersi ogni situazione nella quale i destinatari perseguono un interesse diverso da quello della Cooperativa, e, dunque in contrasto con le disposizioni del presente Codice, ovvero compiano attività che interferiscono sulla corretta e trasparente assunzione delle decisioni in ambito aziendale, ovvero si avvantaggino personalmente di opportunità offerte dalla Società, ovvero si relazionino a soggetti che agiscono anch'essi in conflitto di interesse.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, costituiscono conflitto di interesse:

- la cointeressenza del dipendente, del collaboratore non subordinato in attività di fornitori, clienti, concorrenti;
- la strumentalizzazione della propria funzione per la realizzazione di interessi contrastanti con quelli della Cooperativa;
- l'utilizzazione di informazioni acquisite nello svolgimento di attività lavorative a vantaggio proprio o di terzi e comunque in contrasto con gli interessi della Cooperativa;
- lo svolgimento di attività lavorative di qualunque genere (prestazioni d'opera e prestazioni intellettuali) presso clienti, fornitori, concorrenti e/o presso terzi in contrasto con gli interessi della Cooperativa.

CRITERI DI CONDOTTA DEI VERTICI AZIENDALI

Art. 4 Principi Generali

I membri del Consiglio di Amministrazione, i sindaci, i dirigenti, nonché i responsabili di funzione della Cooperativa sono tenuti al rispetto del presente Codice e ad ispirare la propria attività a valori di onestà, lealtà, correttezza ed integrità.

Spetta ai componenti del Consiglio di Amministrazione e ai vertici aziendali dare concretezza ai principi contenuti nel presente Codice, rafforzando la fiducia, la coesione e lo spirito mutualistico cui si ispira l'operatività aziendale. A tal fine, il Consiglio di Amministrazione si attiene, anche nella fissazione degli obiettivi di impresa, ai valori espressi dal Codice.

Art. 5 Conflitti di interesse

I membri del Consiglio di Amministrazione, i sindaci, i responsabili di funzione, nonché i dirigenti della Cooperativa sono tenuti ad astenersi da qualsiasi attività che possa essere ritenuta, anche potenzialmente, in conflitto con gli interessi della MUCAFER.

Nell'ipotesi in cui siano individuate situazioni di conflitto di interesse, anche potenziali, sia interne che esterne all'attività aziendale, ciascun soggetto coinvolto è tenuto ad astenersi dal porre in essere la condotta in conflitto e riferire al Consiglio di Amministrazione qualsiasi comportamento in contrasto con le disposizioni del presente codice, anche attraverso l'ODV, qualora tale comportamento abbia rilevanza ai fini della prevenzione dei reati di cui al D.Lgs. 231/01.

POLITICHE DEL PERSONALE

Art. 6 Principi generali

La Cooperativa riconosce la centralità delle risorse umane nella convinzione che il principale fattore di successo di ogni impresa sia costituito dal contributo delle persone che vi operano, alle quali sono richieste professionalità, dedizione, lealtà, onestà e spirito collaborativo.

La MUCAFER si impegna a realizzare condizioni di lavoro funzionali alla tutela dell'integrità psico-fisica dei lavoratori ed al rispetto della loro personalità morale, evitando ogni sorta di discriminazione, illeciti condizionamenti ed indebiti disagi.

La Società adotta criteri di merito, competenza e professionalità per qualunque decisione relativa al rapporto di lavoro con i propri dipendenti e collaboratori. Sono vietate pratiche discriminatorie nella selezione, assunzione, formazione, gestione, sviluppo e retribuzione del personale.

Il gruppo dirigente della Cooperativa opera affinché tutti i responsabili di funzione, i dipendenti e i collaboratori, per quanto di loro competenza, adottino comportamenti coerenti con i suddetti principi e funzionali all'attuazione di questi.

Art. 7 Selezione del personale

La selezione del personale è effettuata in base alle esigenze aziendali e alla corrispondenza tra i profili professionali richiesti e quelli effettivi, nella piena osservanza delle pari opportunità per tutti i soggetti.

Le informazioni richieste in sede di selezione del personale sono strettamente collegate alla verifica del profilo professionale e psico-attitudinale ricercato, nel rispetto della sfera privata del candidato, nonché delle sue personali opinioni.

Il personale della MUCAFER è assunto con regolare contratto di lavoro. Non è tollerata alcuna forma di lavoro che non sia conforme alle vigenti norme di legge ed alle norme dei contratti collettivi di lavoro.

Art. 8 Gestione del personale

L'accesso ai ruoli e/o agli incarichi è definito in considerazione delle competenze e delle capacità dei singoli, sulla base delle specifiche esigenze della Cooperativa. Compatibilmente con i criteri di efficienza generale del lavoro, la Società promuove forme di flessibilità organizzativa che agevolino la gestione dello stato di maternità e in generale la cura dei figli.

Nell'ambito dei processi di gestione e sviluppo del personale, le decisioni di volta in volta assunte (promozione, trasferimento o assegnazione degli incentivi in base ai risultati raggiunti) sono basate sull'effettiva corrispondenza tra i profili posseduti dai collaboratori e gli obiettivi programmati o comunque ragionevolmente attesi, nonché su considerazioni di merito.

I responsabili di funzione si impegnano ad utilizzare e valorizzare tutte le professionalità presenti nella struttura, in modo da favorire lo sviluppo e la crescita del personale, attraverso gli strumenti più opportuni (job rotation, affiancamenti a personale esperto, esperienze finalizzate all'assunzione di incarichi di maggior responsabilità, ecc..).

E' assicurato il coinvolgimento del personale allo svolgimento del lavoro, anche attraverso momenti di partecipazione a discussioni e decisioni funzionali alla realizzazione degli obiettivi aziendali, con spirito di collaborazione e indipendenza di giudizio.

E' espressamente vietato ai destinatari qualsiasi abuso della propria posizione di autorità, consistente nel richiedere, come atto dovuto al superiore gerarchico, prestazioni, favori personali e qualunque comportamento lesivo della dignità, della professionalità e dell'autonomia del sottoposto o che, in qualsiasi modo, possa configurare violazione del presente Codice.

Art. 9 Sicurezza e salute

La MUCAFER cura la diffusione e il consolidamento di una cultura della sicurezza e della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutto il personale.

La Cooperativa agisce nei confronti dei propri dipendenti e collaboratori nel rispetto delle disposizioni di legge in materia.

A tali fini, la Società si impegna a realizzare interventi di natura tecnica ed organizzativa, concernenti:

- a) l'analisi continua dei rischi e delle criticità dei processi produttivi aziendali al fine di evitare rischi per i lavoratori;
- b) l'adozione delle tecnologie più idonee a prevenire l'insorgere dei rischi attinenti alla sicurezza e alla salute dei lavoratori;
- c) il controllo e l'aggiornamento delle metodologie di lavoro;
- d) l'apporto di interventi formativi e di comunicazione.

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

Art. 10 Tutela della persona

La Cooperativa si impegna a tutelare l'integrità morale del personale, garantendo a quest'ultimo il diritto a condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona. A tal fine, la MUCAFER esige che nelle relazioni di lavoro interne ed esterne non venga dato luogo ad atti di violenza psicologica e ad atteggiamenti o comportamenti discriminatori o lesivi della persona, delle sue convinzioni o preferenze.

La Società non tollera molestie sessuali, nei comportamenti o discorsi che possono turbare la sensibilità della persona.

Devono intendersi per molestie sessuali la subordinazione di determinazioni di rilevanza per la vita lavorativa del destinatario all'accettazione di favori sessuali.

I destinatari che ritengano di essere stati oggetto di molestie o di essere stati discriminanti per motivi legati al sesso, alla razza, allo stato di salute, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose, possono segnalare l'accaduto all'ODV, che previa valutazione delle circostanze provvederà a trasmettere comunicazioni al Consiglio di Amministrazione per gli eventuali ed opportuni provvedimenti.

Art. 11 Doveri del personale

I dipendenti e collaboratori della Cooperativa sono tenuti:

- a) ad orientare il proprio operato a professionalità, trasparenza, correttezza ed onestà, nel rispetto degli obblighi di legge, statutari e contrattuali ed in particolare di quanto previsto dal presente Codice;
- b) a comportarsi con lealtà, correttezza e trasparenza nella richiesta dei rimborsi spese; a tal fine essi si impegnano a conoscere e rispettare le procedure interne della Società in materia, in particolare avendo cura che ciascuna pratica di rimborso sia adeguatamente documentata e documentabile ed abbia attinenza con l'attività svolta nell'interesse della MUCAFER;
- c) a non sfruttare il nome e la reputazione della Cooperativa a scopi privati e, analogamente, a non sfruttare a fini personali la posizione ricoperta all'interno della Società.

I dipendenti e collaboratori della Cooperativa sono tenuti ad astenersi da qualsiasi attività che può essere ritenuta in conflitto, anche potenziale con gli interessi della MUCAFER e all'avvantaggiarsi personalmente di opportunità di affari di cui siano venuti a conoscenza nello svolgimento delle proprie funzioni.

Nel caso in cui si configurino ipotesi di conflitto di interesse, come definiti al precedente art. 3, i dipendenti ed i collaboratori della Cooperativa sono tenuti ad astenersi dal porre in essere la condotta in conflitto, dandone comunicazione al CdA anche attraverso l'ODV qualora tale comportamento abbia rilevanza ai fini della prevenzione dei reati di cui al D.Lgs. 231/01, il quale valuta la rilevanza dell'accaduto, rispetto alle finalità di prevenzione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001, e se del caso informa il CdA.

Ogni dipendente e collaboratore della MUCAFER è tenuto ad operare con diligenza per tutelare i beni aziendali, attraverso comportamenti responsabili ed in linea con le procedure operative e le direttive aziendali predisposte per regolamentarne l'utilizzo, in particolare, tali

soggetti dovranno:

- a) utilizzare con scrupolo e parsimonia i beni loro affidati;
- b) evitare un utilizzo improprio dei beni aziendali che possa essere causa di danno o di riduzione di efficienza o comunque in contrasto con l'interesse della Cooperativa.

Con riferimento alle applicazioni informatiche, ogni dipendente e collaboratore ha l'obbligo di utilizzare le dotazioni hardware e software messe a sua disposizione esclusivamente per finalità connesse allo svolgimento delle proprie mansioni. In particolare, ciascun dipendente e collaboratore si impegna a :

- a) adottare scrupolosamente le procedure previste dalle politiche di sicurezza aziendali, al fine di non compromettere la funzionalità e la protezione dei sistemi informatici;
- b) non duplicare abusivamente i programmi installati sugli elaboratori aziendali;
- c) non inviare messaggi di posta elettronica minatori e ingiuriosi; non ricorrere a linguaggio di basso livello; non esprimere commenti inappropriati che possano recare offesa alla persona o danno all'immagine aziendale;
- d) non navigare su siti internet dai contenuti non strettamente attinenti la propria attività.

Fermo restando il divieto generale di fumare negli ambienti di lavoro contraddistinti da apposite indicazioni, la Cooperativa, nelle situazioni di convivenza lavorativa, tiene 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.

ETICA DI COMPORTAMENTO NEGLI AFFARI

Art. 12 Principi generali

Il comportamento individuale e collettivo di tutti i destinatari nella conclusione di qualsiasi operazione deve essere in sintonia con le politiche aziendali e deve tradursi concretamente in collaborazione, responsabilità sociale e rispetto delle leggi nazionali.

Non è ammessa alcuna forma di regalo che possa essere interpretata come eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia. Tale norma concerne sia i regali promessi od offerti, sia quelli ricevuti, intendendosi per regalo qualsiasi tipo di beneficio (ad esempio promessa di un posto di lavoro, remissione di un debito, prestazioni di servizi a titolo gratuito o a condizioni fuori mercato, ecc..).

I destinatari, i quali nell'esercizio delle loro funzioni, ricevano, anche in occasioni di festività, doni ed altre utilità di non modico valore (oltre Euro 100,00) sono tenuti, secondo le procedure stabilite, a darne tempestiva comunicazione al responsabile gerarchico della funzione coinvolta che informerà l'ODV.

Art. 13 Relazioni con clienti e committenti privati

Costituiscono obiettivo prioritario della Cooperativa la piena soddisfazione delle esigenze delle proprie controparti contrattuali pubbliche e private e la creazione con queste ultime di un solido rapporto ispirato a correttezza, onestà, efficienza e professionalità.

La Società, pur non manifestando preclusioni verso alcun cliente o categoria di clienti, non intrattiene relazioni, dirette e indirette, con persone delle quali sia conosciuta o sospettata l'appartenenza ad organizzazioni criminali o comunque operanti al di fuori della liceità, quali, a titolo esemplificativo, persone legate al riciclaggio, al traffico di droga, all'usura.

Art. 14 Rapporti con fornitori e subappaltatori

La MUCAFER intrattiene i rapporti con i propri fornitori e subappaltatori secondo principi di correttezza, professionalità, efficienza, serietà ed affidabilità.

Le procedure di selezione dei fornitori e subappaltatori della Cooperativa – basate su elementi di riferimento oggettivi – prenderanno in considerazione la convenienza economica, la capacità tecnica, l'affidabilità, la qualità dei materiali, la rispondenza del fornitore alle procedure di qualità adottate dalla Società, nonché le credenziali dei propri contraenti.

Nei rapporti con i fornitori e subappaltatori, i destinatari non possono accettare compensi, omaggi o trattamenti di favore che non rispettino le condizioni di cui al precedente art. 12 comma 2; grava, comunque, sui destinatari, l'obbligo di riferire al Consiglio di Amministrazione qualsiasi comportamento in contrasto con le disposizioni del presente codice, anche attraverso l'ODV, qualora tale comportamento abbia rilevanza ai fini della prevenzione dei reati di cui al D.Lgs. 231/01.

Analogamente, è vietato offrire o corrispondere ai suddetti soggetti omaggi o trattamenti di favore che non rispettino le condizioni di cui al citato art. 12 comma 2.

La Cooperativa garantisce massima trasparenza ed efficienza del processo di acquisto dai propri fornitori, mediante la separazione dei ruoli tra l'unità che richiede la fornitura e l'unità che sottoscrive il contratto e un'adeguata documentabilità delle scelte adottate.

Art. 15 Conferimento di incarichi professionali

Nel conferimento di incarichi professionali la Cooperativa adotta criteri di attribuzione ispirati ai principi di economicità, trasparenza e correttezza, valutando altresì l'integrità morale e professionale dei collaboratori da coinvolgere.

I compensi e/o le somme comunque corrisposte a qualunque titolo a terzi ai quali siano stati conferiti incarichi di natura professionale dovranno comunque essere documentabili e proporzionati all'attività svolta, anche in considerazione delle condizioni di mercato.

Nel conferimento di incarichi professionali i destinatari non possono accettare compensi, omaggi o trattamenti di favore in violazione del disposto di cui all'art. 12 comma 2, essendo tenuti a riferire al Consiglio di Amministrazione qualsiasi comportamento in contrasto con le disposizioni del presente Codice, anche attraverso l'ODV, qualora tale comportamento abbia rilevanza ai fini della prevenzione dei reati di cui al D.Lgs. 231/01.

Art. 16 Relazioni con la P.A e la Pubblica Committenza

Le relazioni della Cooperativa con la P.A., pubblici uffici o soggetti incaricati di pubblico servizio debbono ispirarsi alla più rigorosa osservanza delle disposizioni di legge e regolamentari applicabili e non possono in alcun modo compromettere l'integrità e la

reputazione della MUCAFER.

L'assunzione di impegni e la gestione dei rapporti, di qualsiasi genere, con la P.A., pubblici ufficiali o soggetti incaricati di pubblico servizio sono riservate esclusivamente alle funzioni aziendali a ciò preposte ed al personale autorizzato. In ogni caso, tali soggetti sono tenuti a conservare diligentemente la documentazione relativa alle procedure in occasione delle quali la Cooperativa è entrata in contatto con la P.A..

Nelle ipotesi di trattative di affari o di rapporti, anche di natura non commerciale, tra la Società e soggetti pubblici, i destinatari sono tenuti ad astenersi dall'offrire, anche per interposta persona, opportunità di lavoro o commerciali a favore del funzionario pubblico coinvolto nella trattativa o nel rapporto, ai suoi familiari o a soggetti in qualunque modo allo stesso riconducibili.

Art. 17 Relazioni con le Istituzioni e con le Autorità Pubbliche

La Cooperativa si impegna affinché, nell'ambito delle istruttorie intercorrenti con Istituzioni e/o Autorità Pubbliche di Vigilanza, non siano presentate istanze o richieste contenenti dichiarazioni non veritiere al fine di conseguire erogazioni pubbliche, contributi o finanziamenti agevolati, ovvero di ottenere indebitamente concessioni, autorizzazioni, licenze o altri atti amministrativi. Analogamente, in caso di partecipazione a procedure ad evidenza pubblica, i destinatari ed i collaboratori sono tenuti ad operare nel rispetto della legge e della corretta pratica commerciale, evitando in particolare di indurre le amministrazioni ad operare indebitamente in favore della Società. I destinatari si impegnano a verificare che le erogazioni pubbliche, i contributi o i finanziamenti agevolati erogati in favore della MUCAFER siano utilizzati per lo svolgimento delle attività o la realizzazione delle iniziative per le quali sono stati concessi.

I destinatari si impegnano ad ottemperare ad ogni richiesta proveniente dalle sopra citate istituzioni o autorità nell'ambito delle rispettive funzioni di vigilanza, fornendo ove richiesto piena collaborazione.

Art. 18 Rapporti con le organizzazioni politiche e sindacali

La Cooperativa potrà erogare contributi, diretti o indiretti e sotto qualsiasi forma a movimenti, comitati, associazioni o altri organismi di natura politica o sindacale, sulla base delle normative specifiche previste. I contributi erogati dovranno essere corrisposti in modo rigorosamente conforme alle leggi ed alle disposizioni vigenti e le relative pratiche adeguatamente documentate.

Nel caso di partecipazione anche finanziaria a specifici progetti, e comunque al di fuori dei casi indicati nel precedente comma, la MUCAFER dovrà ottenere l'autorizzazione del Consiglio di Amministrazione provvedendo a darne conseguente comunicazione all'ODV.

Art. 19 Contributi e sponsorizzazioni

La Cooperativa potrà aderire a richieste di contributi o sponsorizzazioni provenienti da associazioni con regolari statuti ed atti costitutivi, che siano di elevato valore culturale,

benefico o ricreativo, che abbiano carattere nazionale o, in ogni caso, che coinvolgano un numero elevato di cittadini con particolare riferimento al contesto territoriale.

Le attività di sponsorizzazione che potranno interessare gli ambiti del sociale, dell'ambiente, nonché quello sportivo ed artistico sono destinate ad eventi che offrano garanzie di qualità e serietà.

ATTUAZIONE DEL CODICE ETICO

Art. 20 Vigilanza

Il CdA svolge i seguenti compiti:

- a) verificare l'applicazione ed il rispetto del Codice;
- b) promuovere la diffusione sempre maggiore di principi di comportamento etici attraverso l'analisi e la valutazione dei processi di controllo dei rischi etici;
- c) promuovere iniziative finalizzate ad una sempre maggiore conoscenza e comprensione del Codice (in particolare garantire lo sviluppo delle attività di comunicazione e formazione etica, analizzare le proposte di revisione delle procedure operative e delle direttive aziendali con significativo impatto sull'etica aziendale), predisponendo all'uopo specifici programmi di formazione/informazione;
- d) ricevere ed analizzare le segnalazioni di violazione del presente Codice, impegnandosi ad assicurare la necessaria riservatezza e prendere le opportune decisioni in merito.

Nello svolgimento di tali attività, il CdA riceverà il supporto di tutte le funzioni aziendali interessate ed avrà accesso alla documentazione necessaria allo svolgimento della propria attività.

Art. 21 Attività di comunicazione e formazione

Il Codice ed i relativi allegati sono portati a conoscenza dei destinatari mediante apposite attività di comunicazione.

Allo scopo di assicurare la corretta comprensione del Codice tutte le funzioni aziendali interessate predisporranno e realizzeranno specifiche iniziative di informazione e formazione volte a favorire la conoscenza dei principi contenuti nello stesso, differenziato secondo il ruolo e le responsabilità dei destinatari stessi.

Art. 22 Violazioni del Codice Etico

L'osservanza delle disposizioni contenute nel Codice costituisce parte essenziale delle obbligazioni contrattuali facenti capo ai dipendenti della MUCAFER ai sensi e per gli effetti di cui agli artt. 2104 e 2106 c.c..

La violazione delle suddette norme costituirà inadempimento alle obbligazioni contrattuali derivanti dal rapporto di lavoro o di collaborazione, con ogni conseguenza di legge o di contratto. In particolare, con riguardo ai dipendenti, specifico richiamo al presente Codice è

formulato nel sistema disciplinare della Società quale fonte di disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore ai sensi del citato art. 2104 c.c..

La Cooperativa si impegna ad irrogare le sanzioni disciplinari, con coerenza, imparzialità, uniformità e proporzionalità rispetto alla violazione, nel rispetto comunque dei limiti imposti dalla legge e dalla contrattazione collettiva di settore, nonché dei regolamenti sociali interni.

Nei rapporti contrattuali tra la Società e tutti gli altri soggetti, il rispetto delle disposizioni di cui al presente Codice dovrà costituire parte integrante delle obbligazioni assunte nei confronti della MUCAFER.