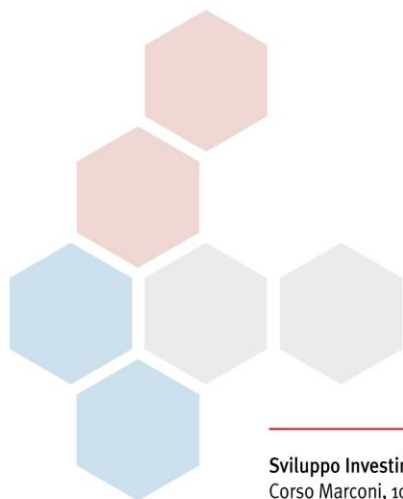


# Sviluppo Investimenti Territorio s.r.l.

## Codice etico

Approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 28/04/2011

1 revisione approvata Consiglio di Amministrazione del 27/03/2013





## Sommario

Premessa.....	1
1. Missione .....	2
2. Destinatari del Codice .....	2
3. Principi etici di riferimento.....	3
3.1. Il Principio di Responsabilità.....	3
3.2. Il rispetto delle leggi e dei regolamenti.....	3
3.3. Il valore dei rapporti umani .....	3
3.4. La trasparenza dell'informazione .....	4
3.5. L'interazione con la collettività e con l'ambiente.....	4
4. Criteri di condotta della Società, dei vertici aziendali, dei dipendenti e dei collaboratori e delle collaboratrici .....	4
4.1. Criteri di condotta della Società .....	4
4.2. Criteri di condotta dei vertici aziendali.....	5
4.3. Criteri di condotta dei dipendenti .....	7
4.4. Criteri di condotta dei Responsabili di unità operative, di strutture o di funzioni aziendali.....	9
4.5. Criteri di condotta dei collaboratori e delle collaboratrici .....	10
5. Rapporti con l'esterno .....	10
5.1 Rapporti con le Istituzioni.....	10
5.2 Rapporti con clienti e fornitori. ....	11
5.3 Rapporti con organizzazioni politiche.....	12
6. Politica informativa .....	12
7. Osservanza del codice .....	13
7.1 Obbligatorietà.....	13
7.2 Segnalazione delle violazioni del Codice Etico .....	14
ALLEGATO I - Codice Etico delle imprese concorrenti e appaltatrici.....	I
1. Ambito di applicazione .....	I
2. Rispetto delle norme .....	I
3. Doveri di correttezza .....	I
4. Concorrenza.....	I
5. Rapporti con gli uffici della Società .....	II
6. Sicurezza sul luogo di lavoro.....	II
7. Doveri di confidenzialità.....	II
8. Doveri di segnalazione.....	III
9. Interposizione illecita di manodopera .....	III
10. Violazioni del Codice Etico.....	III





### Premessa

La necessità di procedere all'applicazione del D.Lgs. 231/2001, ha fatto emergere l'esigenza di definire un chiaro schema comportamentale di riferimento, capace di orientare l'impegno professionale di ciascun collaboratore/collaboratrice e dipendente di Sviluppo Investimenti Territorio s.r.l. (di seguito anche la Società).

A tal fine, la Società intende dotarsi di un Codice Etico - che richiama quello già esistente e operante presso Finpiemonte - S.p.a., di cui Finpiemonte Partecipazioni è beneficiaria per effetto della scissione parziale perfezionata il 27 luglio 2007 - apportandovi solamente le modifiche necessarie per adeguarlo alla realtà organizzativa e societaria di Sviluppo Investimenti Territorio.

Nella consapevolezza che un'impresa viene valutata oltre che per la qualità dei servizi che è in grado di offrire, anche sulla base della sua capacità di produrre valore e creare benessere per la collettività, la Società intende, attraverso il Codice:

- definire ed esplicitare i valori ed i principi che informano la propria attività e i propri rapporti con dipendenti, collaboratori/collaboratrici, clienti, fornitori, azionisti, istituzioni ed ogni altro *stakeholder*;
- formalizzare l'impegno a comportarsi con lealtà e correttezza;
- ribadire l'impegno a tutelare i legittimi interessi dei propri investitori;
- indicare ai propri collaboratori/collaboratrici i principi di comportamento, i valori e le responsabilità di cui richiede il puntuale rispetto nel corso dell'erogazione della prestazione lavorativa con l'ulteriore consapevolezza che la reputazione è cosa fragile e che va pertanto evitata anche solo l'apparenza di scorrettezze.

La Società opera pertanto per assicurare:

- la massima diffusione e conoscenza del presente Codice da parte dei dipendenti e collaboratori/collaboratrici;
- la massima divulgazione del presente Codice presso i terzi con cui intrattiene rapporti e presso tutti coloro che, operando a diverso titolo ed ai vari livelli di responsabilità per il conseguimento degli obiettivi, sono tenuti all'osservanza ed alla concreta attuazione delle disposizioni qui contenute;
- la verifica di ogni notizia di violazione del Codice;
- la valutazione dei fatti e l'applicazione di adeguate sanzioni, in caso di violazione.

Il Codice Etico è pubblicato sul sito internet la Società all'indirizzo [www.sviluppoinvestmentiterritorio.it](http://www.sviluppoinvestmentiterritorio.it).



## 1. Missione

**Sviluppo Investimenti Territorio s.r.l.**, società di emanazione regionale controllata da Finpiemonte Partecipazioni S.p.A., Unione Industriale di Torino e Confindustria Piemonte, nasce nel 2008 per opera del processo di riorganizzazione societaria del Gruppo Finpiemonte Partecipazioni ed in conseguenza della fusione per integrazione delle società SO.P.R.IN S.p.A. e S.IN.AT.EC. S.p.A.

Sviluppo Investimenti Territorio s.r.l. è impegnata nella pianificazione, progettazione e gestione di aree produttive orientate alla sostenibilità sociale e ambientale, di nuova realizzazione o riqualificazione. Indirizza inoltre la sua azione alla valorizzazione di energie alternative e rinnovabili a copertura del fabbisogno energetico e termico degli interventi, con conseguente sviluppo di rapporti sinergici fra tutela dell'ambiente e crescita dell'economia.

Sviluppo Investimenti Territorio s.r.l. può operare inoltre, direttamente e indirettamente, nel settore ecologico e ambientale, acquisendo aree, effettuando attività di caratterizzazione, messa in sicurezza, bonifica e ripristino ambientale dei siti produttivi degradati, nonché attività di progettazione, costruzione, gestione di fabbricati, impianti o loro parti per lo smaltimento di rifiuti e sottoprodotti industriali, agricoli e civili anche ai fini della produzione e commercializzazione di energia.

## 2. Destinatari del Codice

Il presente Codice Etico è rivolto agli Amministratori, ai Dirigenti, ai dipendenti ed a tutti coloro che, anche se esterni alla Società, intrattengono direttamente o indirettamente rapporti con quest'ultima ovvero operino per conto di essa.

Per quanto riguarda i contratti di appalto stipulati dalla Società, la stessa ha predisposto un apposito Codice Etico degli Appalti. Tale documento – che viene allegato sub I al presente Codice - racchiude l'insieme dei principi etici che le imprese concorrenti agli appalti indetti da Sviluppo Investimenti Territorio dovranno dichiarare di condividere ed accettare per mezzo di apposita sottoscrizione richiesta quale adempimento per poter partecipare alla gara.





### **3. Principi etici di riferimento**

Nello svolgimento della propria attività, la Società si pone con senso di responsabilità e con integrità morale l'obiettivo di contribuire al processo di sviluppo dell'economia della Regione Piemonte attenendosi e conformandosi ai seguenti principi.

#### **3.1. Il Principio di Responsabilità**

Amministratori e dipendenti della Società e chiunque operi in nome e per conto di Sviluppo Investimenti Territorio, ovvero sia in rapporto con la medesima ai sensi dell'art. 5 del D.Lgs 231/2001 è responsabile, nei limiti delle proprie competenze e delle mansioni svolte, delle proprie azioni ed omissioni e delle conseguenze che ne derivano.

L'impegno all'osservanza del Codice Etico rappresenta per la Società un elemento irrinunciabile.

In nessun caso è giustificata o tollerata una condotta in violazione del presente Codice, anche qualora il soggetto agente ritenga di compierla al fine di perseguire l'interesse della Società.

#### **3.2. Il rispetto delle leggi e dei regolamenti**

Amministratori, dirigenti e dipendenti della Società devono esplicitare la propria attività nell'osservanza della normativa vigente a livello comunitario, nazionale e regionale, dei regolamenti e dei contratti di lavoro applicabili all'organizzazione aziendale e delle disposizioni comunque emanate dalla Giunta Regionale.

Nell'ambito della loro attività professionale, i collaboratori e le collaboratrici, i fornitori e tutti i soggetti che operano in nome e per conto della Società, sono tenuti a rispettare le leggi vigenti nazionali e comunitarie e, in quanto applicabili, le norme di deontologia professionale.

#### **3.3. Il valore dei rapporti umani**

Le risorse umane sono considerate fattore fondamentale per lo sviluppo aziendale, in quanto portatrici di un patrimonio di conoscenze di cui la Società vuole promuovere la crescita e lo sviluppo, coerentemente con gli obiettivi perseguiti.

La Società attua con trasparenza e rispetta modelli di comportamento ispirati all'autonomia, integrità morale e rigore professionale e si impegna a rispettare i legittimi interessi di clienti, fornitori, dipendenti, investitori, società partecipate e *partners*.





### **3.4. La trasparenza dell'informazione**

Il principio della trasparenza si fonda sulla veridicità, accuratezza e completezza dell'informazione sia all'esterno che all'interno della Società.

Allo scopo di garantire tale trasparenza, tanto nei confronti degli organi istituzionali, quanto nei confronti dei mezzi di informazione e dei cittadini, la Società si impegna a porre in essere un'efficace attività di comunicazione, facendo tesoro delle istanze provenienti da coloro che con essa entrano in rapporto.

### **3.5. L'interazione con la collettività e con l'ambiente**

La Società si impegna a promuovere, nell'ambito della propria attività, il rispetto per le condizioni ambientali e ad assicurare che le attività siano svolte in modo conforme ai principi etici richiedendo, per particolari forniture e servizi, requisiti di rilevanza sociale.

## **4. Criteri di condotta della Società, dei vertici aziendali, dei dipendenti e dei collaboratori e delle collaboratrici**

### **4.1. Criteri di condotta della Società**

La Società nel rispetto dei principi sopra menzionati si impegna:

- a realizzare condizioni di lavoro funzionali alla tutela dell'integrità psicofisica e della salute dei lavoratori e al rispetto della loro personalità morale, evitando discriminazioni, illeciti condizionamenti e indebiti disagi;
- ad adottare criteri di merito, di competenza e comunque strettamente professionali per qualunque decisione relativa al rapporto di lavoro con i propri dipendenti e collaboratori/collaboratrici esterni ed a rifiutare pratiche discriminatorie nella selezione, assunzione, formazione, gestione, sviluppo e retribuzione del personale, nonché ogni forma di nepotismo o di favoritismo. Ogni assunzione o promozione deve effettuarsi rispettando criteri di competenza e di merito;
- a rispettare tutte le norme e disposizioni, sia nazionali che internazionali, in tema di antiriciclaggio, ivi comprese le norme di cui al D.Lgs. 21 novembre 2007 n. 231 e relative norme di attuazione, curando la predisposizione di specifiche misure interne di verifica della provenienza dei flussi finanziari;
- a gestire le attività produttive dell'impresa nel rispetto della normativa vigente in materia ambientale. La Società quando promuove ovvero progetta o affida la progettazione di interventi, effettua e/o cura che siano svolte, tra l'altro, tutte le indagini occorrenti per verificare i possibili rischi ambientali derivanti dall'intervento e che sia posto in essere ogni accorgimento per prevenire eventuali danni. La





- Società si impegna: ad applicare criteri di cautela – il «Principio di Precauzione» – e un approccio preventivo nei riguardi dell'ambiente e della sua biodiversità; a promuovere iniziative per una maggiore responsabilità ambientale aziendale; a sviluppare l'impiego di mezzi e di tecnologie che non danneggino l'ambiente;
- a richiedere ai responsabili di unità operative ed a tutti i collaboratori/collaboratrici ciascuno per quanto di competenza, di adottare comportamenti coerenti con i principi di cui ai punti precedenti.

In materia di responsabilità sociale e ambientale, la Società dichiara il proprio impegno, anche statutario, a perseguire uno sviluppo sostenibile, quindi non solo economico ma anche culturale e sociale delle comunità locali ed a curare l'impatto ambientale della propria attività, prestando attenzione allo smaltimento dei rifiuti, ai consumi delle risorse energetiche e alle emissioni provocate, nella convinzione che sia possibile coniugare le esigenze di redditività dell'impresa con la salvaguardia dell'ambiente, la centralità della persona e la diffusione della cultura della solidarietà.

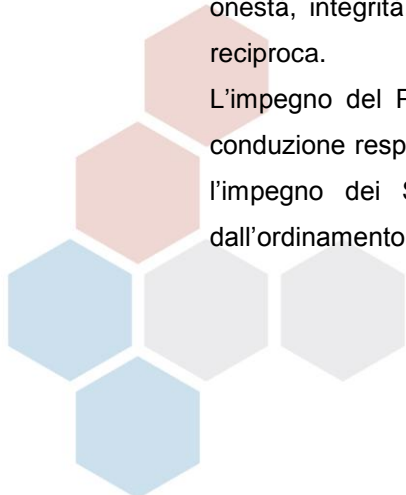
La Società persegue la prevenzione e la sicurezza sul lavoro avendo quale interesse primario la tutela della salute delle persone fisiche coinvolte.

La Società cura l'adeguamento delle proprie norme interne in materia di prevenzione e sicurezza ai principi generali ed alla normativa vigente in materia di sicurezza sul lavoro. In particolare la Società agisce nei confronti dei propri dipendenti nel pieno rispetto delle disposizioni di cui all'art. 2087 cod. civ. e del Testo Unico in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro (D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81), predisponendo ogni misura idonea alla prevenzione dei rischi per la salute e a garantire la sicurezza sui luoghi di lavoro, affidando i relativi compiti a soggetti particolarmente qualificati.

#### **4.2. Criteri di condotta dei vertici aziendali**

Gli organi sociali della Società, nella consapevolezza delle proprie responsabilità, si ispirano ai principi contenuti nel presente Codice Etico, informando la propria attività a valori di onestà, integrità, lealtà, correttezza, rispetto delle persone e delle regole, collaborazione reciproca.

L'impegno del Presidente, dei Consiglieri e dell'Amministratore Delegato, consiste nella conduzione responsabile dell'impresa, nel perseguimento di obiettivi di creazione di valore; l'impegno dei Sindaci consiste nell'esatto espletamento delle funzioni loro affidate dall'ordinamento.





La collaborazione tra Presidente, Consiglieri, Amministratore Delegato e Sindaci si basa su un sistema equilibrato di *corporate governance*, in cui i diversi ruoli di gestione, coordinamento, indirizzo e controllo trovano armonico contemperamento.

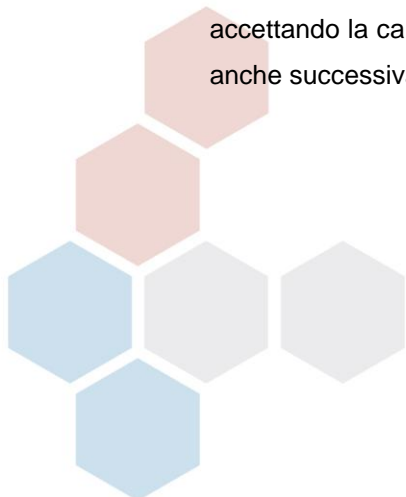
Grava sui singoli la valutazione delle situazioni di conflitto d'interesse o di incompatibilità di funzioni, incarichi e posizioni all'esterno così come all'interno della Società. È fatto onere a ciascun componente di usare il massimo rigore nell'apprezzamento di tali circostanze a vantaggio di un rapporto trasparente e proficuo della Società con le varie componenti della collettività, degli *stakeholders* e con il pubblico.

Ai componenti gli organi sociali è conseguentemente richiesto:

- a) un comportamento ispirato ad autonomia ed indipendenza con le istituzioni pubbliche, i soggetti privati, le associazioni economiche e le forze politiche con l'obbligo di fornire informazioni corrette in merito ai vincoli imposti all'attività da disposizioni legislative e amministrative;
- b) un comportamento ispirato ad integrità, lealtà e senso di responsabilità nei confronti della Società;
- c) la partecipazione assidua ed informata alla vicende della Società;
- d) la consapevolezza del ruolo ricoperto;
- e) la condivisione della *mission* della Società e l'adozione di uno spirito critico, al fine di garantire alla Società stessa un contributo personale significativo ed originale.

La legittima manifestazione di posizioni divergenti non può tuttavia andare a detrimento dell'immagine e del prestigio della Società, che gli organi della Società sono tenuti a difendere e promuovere. Eventuali interviste, dichiarazioni ed ogni intervento in pubblico debbono avvenire in un quadro di stretta coerenza con tale principio.

Le informazioni ricevute per ragioni di ufficio sono considerate riservate e ne è vietato ogni uso non derivante dall'espletamento istituzionale delle funzioni cui ciascun Consigliere, Sindaco o Amministratore Delegato è preposto. Gli impegni di lealtà e riservatezza assunti accettando la carica vincolano le persone di Consiglieri, Sindaci e Amministratore Delegato, anche successivamente alla cessazione del rapporto con la Società.







#### **4.3. Criteri di condotta dei dipendenti**

Ferme restando le previsioni di legge e contrattuali in materia di doveri dei lavoratori, ai dipendenti sono richiesti professionalità, dedizione, lealtà, spirito di collaborazione e rispetto reciproco.

Le dinamiche che caratterizzano il contesto nel quale la Società opera richiedono l'adozione di comportamenti trasparenti, cosicché va ribadito che il principale fattore di successo della stessa è dato dal contributo professionale ed organizzativo che ciascuna delle risorse umane impegnate assicura.

Ogni dipendente della Società si impegna:

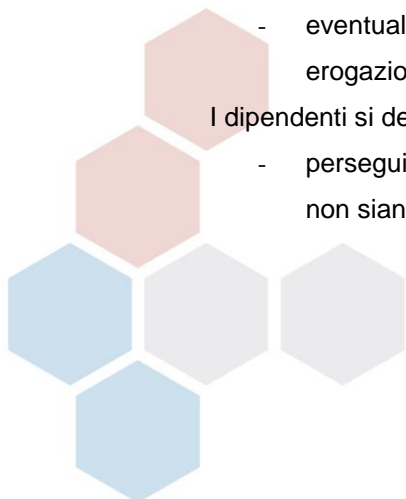
- ad orientare il proprio operato a professionalità, trasparenza, correttezza ed onestà, contribuendo con colleghi, superiori e collaboratori/collaboratrici al perseguimento degli obiettivi comuni;
- ad informare la propria attività, qualunque sia il livello di responsabilità connesso al ruolo, al più elevato grado di efficienza, attenendosi alle disposizioni operative impartite dai livelli gerarchici superiori;
- ad adeguare i propri comportamenti interni ed esterni ai principi e ai valori di cui al presente Codice, nella consapevolezza delle responsabilità di cui la Società richiede il rispetto nel corso dell'erogazione della prestazione lavorativa;
- a considerare la riservatezza principio vitale dell'attività.

Il rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti è obbligo specifico di ogni dipendente, il quale è tenuto, nella certezza che nessun tipo di ritorsione verrà posto in essere nei suoi confronti, a segnalare al proprio diretto responsabile:

- qualunque violazione – realizzata in ambito aziendale – di norme di legge o regolamento, ovvero del presente Codice;
- ogni episodio di omissione, falsificazione o trascuratezza nella tenuta della contabilità o nella conservazione della documentazione su cui si fondano le registrazioni contabili;
- eventuali irregolarità o malfunzionamenti relativi alla gestione e alle modalità di erogazione delle prestazioni.

I dipendenti si devono astenere dal:

- perseguire interessi personali nello svolgimento delle proprie mansioni anche se non siano un detrimento degli interessi aziendali;





- sfruttare il nome e la reputazione della Società a scopi privati ed analogamente sfruttare a fini personali la posizione ricoperta all'interno della Società e le informazioni acquisite nel corso della prestazione lavorativa;
- assumere atteggiamenti che possano compromettere l'immagine della Società;
- utilizzare beni sociali per scopi diversi da quelli ad essi propri;
- consumare inutilmente o impiegare non razionalmente i mezzi e le risorse della Società;
- diffondere a terzi o utilizzare a fini privati o comunque impropri le informazioni e le notizie riguardanti la Società.

I dipendenti si astengono dall'espletamento di mansioni lavorative – anche a titolo gratuito – in contrasto o in concorrenza con la Società o presso società fornitrici. È fatto loro obbligo di evitare le situazioni anche solo apparenti di conflitto di interesse con la Società e comunque di comunicare ai responsabili gerarchici appena ne siano venuti a conoscenza l'insorgere di dette situazioni e a procurarne la cessazione.

Il dipendente si impegna ad informare il Responsabile operativo dell'esistenza di un interesse proprio o di suoi parenti, conoscenti o soggetti con i quali abbia avuto rapporti di collaborazione in qualunque modo retribuita, in attività connesse all'ufficio.

In tutti i suddetti casi il dipendente si astiene dal partecipare alle relative attività.

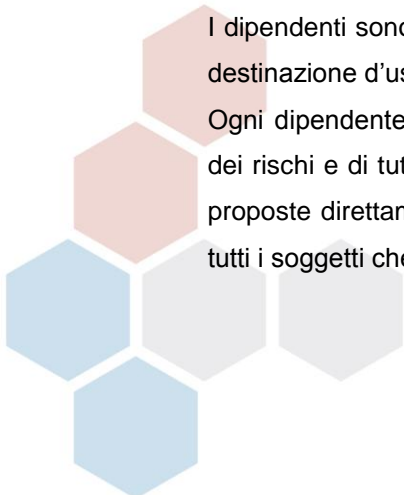
Il dipendente non frequenta persone o rappresentanti di imprese che abbiano in corso con la Società procedimenti contenziosi.

Il dipendente nell'adempimento dei suoi compiti assicura la parità di trattamento tra coloro che entrano in contatto con la Società. Egli non accetta né tiene conto di raccomandazioni o segnalazioni, comunque denominate, in qualunque forma, a favore ovvero a danno di soggetti con i quali viene in contatto per ragioni del proprio ufficio.

L'interruzione o la risoluzione del rapporto lavorativo con la Società, indipendentemente dalla causa, non consentono la rivelazione di informazioni riservate o l'esternazione di opinioni e convincimenti personali che possano arrecare nocimento all'immagine aziendale.

I dipendenti sono tenuti ad impiegare i beni messi a loro disposizione nel rispetto della loro destinazione d'uso e in modo da tutelarne la conservazione e la funzionalità.

Ogni dipendente partecipa, nell'ambito delle proprie mansioni, al processo di prevenzione dei rischi e di tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro, formulando osservazioni e proposte direttamente o tramite le Organizzazioni Sindacali. In particolare è fatto obbligo a tutti i soggetti che operano all'interno della Società, o in relazione con la medesima, di:





- utilizzare correttamente i macchinari e le apparecchiature impegnate nell'esecuzione dell'attività operativa;
- utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione;
- segnalare prontamente alle funzioni aziendali preposte le carenze e/o i guasti dei mezzi e dei dispositivi di protezione di cui sono a conoscenza;
- non rimuovere e/o modificare, senza autorizzazione, i dispositivi di sicurezza o di segnalazione e/o controllo;
- non compiere di propria iniziativa operazioni e/o manovre pericolose fuori dalle proprie mansioni.

#### **4.4. Criteri di condotta dei Responsabili di unità operative, di strutture o di funzioni aziendali**

Ciascun Responsabile si conforma ai valori del Codice Etico e rappresenta un esempio per i propri collaboratori/collaboratrici.

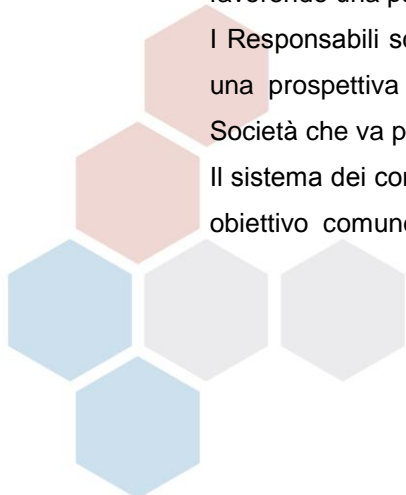
I Responsabili di unità operative (o di strutture o di funzioni aziendali) instaurano con i propri collaboratori/collaboratrici rapporti improntati al rispetto reciproco e ad una proficua cooperazione, favorendo lo sviluppo dello spirito di appartenenza alla Società. La motivazione dei dipendenti e la diffusione dei valori aziendali – in modo da consentirne l'interiorizzazione e la condivisione – sono essenziali. I Responsabili pertanto si devono impegnare ad implementare e mantenere flussi informativi corretti, validi e motivanti, in grado di dare al dipendente la consapevolezza del contributo apportato all'attività aziendale da ciascuna delle risorse coinvolte.

Ciascun Responsabile sostiene la crescita professionale delle risorse assegnategli, tenendo in considerazione le attitudini di ciascuno nell'attribuzione dei compiti, onde realizzare una reale efficienza in ambito operativo. Ad ogni collaboratore/collaboratrice il Responsabile deve assicurare identiche opportunità di esprimere il proprio potenziale professionale.

Ogni Responsabile presta la debita attenzione e, ove possibile e opportuno, dà seguito a suggerimenti o richieste dei propri collaboratori/collaboratrici, in un'ottica di qualità totale, favorendo una partecipazione motivata alle attività della Società.

I Responsabili sono chiamati a favorire l'esatta comprensione delle funzioni di controllo, in una prospettiva di piena collaborazione coerente con quel senso di appartenenza alla Società che va promossa presso tutti i propri dipendenti.

Il sistema dei controlli contribuisce a migliorare l'efficienza dei processi aziendali; è pertanto obiettivo comune di tutti i livelli della struttura organizzativa concorrere al suo efficace





funzionamento, in primo luogo mediante il puntuale rispetto delle procedure interne, in modo da consentire la più agevole individuazione delle responsabilità.

#### **4.5. Criteri di condotta dei collaboratori e delle collaboratrici**

Ai collaboratori/collaboratrici (interni ed esterni) viene chiesto di attenersi ai principi contenuti nel Codice e di sottoscriverlo per accettazione e condivisione.

Il compenso dei collaboratori/collaboratrici deve essere commisurato alla prestazione indicata sul contratto ove possibile in conformità alle tariffe professionali vigenti, comunque adeguato a criteri di economicità e ragionevolezza; i pagamenti non potranno essere effettuati ad un soggetto diverso dalla controparte contrattuale né in un paese terzo diverso da quello delle parti.

### **5. Rapporti con l'esterno**

#### **5.1 Rapporti con le Istituzioni**

La Società è consapevole della rilevanza per lo sviluppo economico della regione delle attività ad essa demandate e delle conseguenti responsabilità assunte verso la collettività.

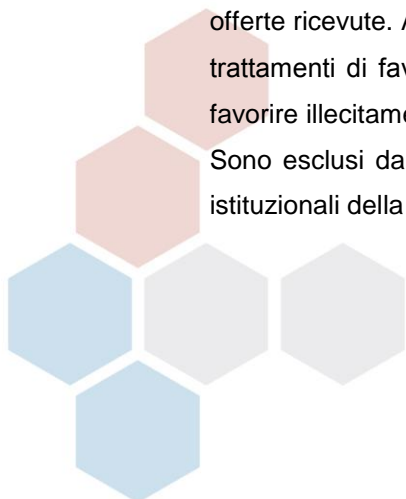
La Società mantiene con le Pubbliche Autorità relazioni ispirate alla piena e fattiva collaborazione, conformandosi ai provvedimenti assunti dagli organi preposti. Le competenti funzioni aziendali mantengono i necessari rapporti con le Istituzioni.

A ciascun dipendente è richiesto di conformarsi ai medesimi principi di trasparenza, osservanza degli obblighi e collaborazione con le Autorità.

Nei rapporti con pubblici funzionari, il dipendente deve tenere un comportamento ispirato alla massima correttezza e integrità, ovvero curando di non creare il convincimento nel proprio contraddittore di voler influenzare impropriamente le decisioni ovvero di richiedere trattamenti di favore.

Nei rapporti con pubblici funzionari con i quali venga in contatto per motivi di lavoro, il dipendente non può accettare compensi, omaggi o trattamenti di favore; grava sul dipendente l'obbligo di informare prontamente il proprio responsabile gerarchico di eventuali offerte ricevute. Analogamente, è vietato offrire o corrispondere indebiti compensi, omaggi o trattamenti di favore e comunque estranei alle normali relazioni di cortesia, nell'intento di favorire illecitamente gli interessi della Società.

Sono esclusi da tale disposizione gli omaggi di valore simbolico che rientrino in iniziative istituzionali della Società.





## 5.2 Rapporti con clienti e fornitori.

Sono di primario interesse aziendale:

- la piena soddisfazione delle esigenze del *cliente* destinatario della prestazione messa in atto dalla Società;
- la creazione di un solido rapporto con il *cliente*, ispirato alla cortesia, alla correttezza ed all'efficienza;
- il mantenimento di un atteggiamento professionale leale e collaborativo nei riguardi del *cliente*, che deve essere posto nella condizione di assumere decisioni consapevoli ed informate.

-

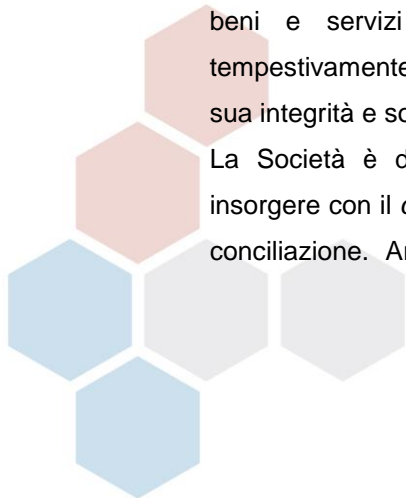
La Società non ha preclusioni verso alcun cliente o categoria di clienti, ma non intende intrattenere relazioni, in modo diretto o indiretto, con persone dalle quali sia conosciuta o sospettata l'appartenenza ad organizzazioni criminali o comunque operanti al di fuori della legalità. A mero titolo esemplificativo sono tassativamente esclusi rapporti con persone od organizzazioni che sono risultate coinvolte in reati quali riciclaggio, traffico di droga, usura o in reati di tipo mafioso e comunque riconducibili alla criminalità organizzata.

La Società non intrattiene rapporti con persone o organizzazioni che si avvalgono di personale che non è in regola con le leggi previste in materia di lavoro subordinato.

Correttezza, professionalità, efficienza, serietà e affidabilità costituiscono la base per l'instaurazione di un valido rapporto con i fornitori ed i collaboratori/collaboratrici esterni, la cui scelta viene operata in funzione di valutazioni basate su elementi di riferimento oggettivi. È fatto obbligo ai dipendenti della Società di assicurare pari opportunità alle aziende fornitrici in possesso dei requisiti richiesti.

La selezione dei fornitori e la determinazione delle condizioni d'acquisto devono avvenire ai sensi del "Regolamento per l'acquisizione in economia di beni e servizi" approvato dal Consiglio di Amministrazione di Sviluppo Investimenti Territorio s.r.l. il 15 settembre 2010 e devono essere basate su una valutazione obiettiva della qualità, dell'utilità, del prezzo dei beni e servizi richiesti, della capacità della controparte di fornire e garantire tempestivamente beni e servizi di livello adeguato alle esigenze della Società, nonché della sua integrità e solidità.

La Società è disponibile a ricercare soluzioni amichevoli ai problemi che dovessero insorgere con il *cliente*, nella prospettiva di superare posizioni divergenti e di addivenire alla conciliazione. Analogo spirito informa il rapporto della Società con i propri fornitori e





collaboratori/collaboratrici esterni. Al fine di evitare l'aggravamento di vicende potenzialmente contenziose e di consentire l'adozione delle misure volta per volta più opportune, è fatto obbligo ai dipendenti di segnalare tempestivamente alle funzioni competenti l'insorgenza di problemi di rilievo.

Nei rapporti con *clienti* e fornitori o con altri soggetti con i quali vengano in contatto per motivi di lavoro, i vertici aziendali e i dipendenti non possono accettare compensi, omaggi o trattamenti di favore che siano di valore più che simbolico; grava sul dipendente l'obbligo di informare il proprio Responsabile gerarchico delle offerte ricevute in tal senso. Analogamente, è vietato offrire o corrispondere indebiti compensi, omaggi o trattamenti di favore di valore più che simbolico e comunque estranei alle normali relazioni di cortesia, nell'intento di favorire illecitamente gli interessi della Società.

### **5.3 Rapporti con organizzazioni politiche**

La Società non eroga contributi, diretti o indiretti e sotto qualsiasi forma, a partiti, movimenti, comitati, associazioni o altri organismi di natura politica o sindacale, né a loro rappresentanti o candidati.

## **6. Politica informativa**

La salvaguardia del patrimonio sociale ricomprende non solo la custodia e la protezione dei beni materiali e intellettuali della Società, ma anche delle informazioni e dei dati acquisiti, dei quali i dipendenti vengono a conoscenza per ragioni d'ufficio.

Per l'importanza strategica di tali informazioni è necessaria una loro corretta condivisione, che consenta la realizzazione degli obiettivi comuni alle diverse funzioni, nella consapevolezza che la diffusione non autorizzata, la manomissione, l'uso indebito o la perdita possono arrecare danni alla Società.

L'informazione verso l'esterno deve essere veritiera e trasparente. I rapporti con gli organi di stampa e gli altri organismi di informazione sono affidati alle funzioni aziendali a ciò preposte. Analogamente è richiesto il preventivo accordo con le funzioni preposte per rappresentare in qualsiasi forma ed occasione (conferenze, convegni, pubblici interventi, articoli o altre pubblicazioni) l'attività della Società e le opinioni in materie che la riguardano.

La circolazione interna delle informazioni è limitata ai soggetti portatori di un effettivo interesse aziendale a conoscerle e ad utilizzarle, i quali si astengono dal parlarne senza motivo o in luoghi non appropriati.





La divulgazione a terzi delle informazioni riservate ovvero destinate a circolare all'interno della Società richiede l'autorizzazione del Responsabile preposto, nel rispetto delle procedure aziendali.

La Società garantisce il trattamento dei dati personali e sensibili relativi ai propri dipendenti e ai terzi secondo i criteri previsti dalla normativa vigente in materia di *privacy*.

La tenuta delle scritture contabili avviene in coerenza con i principi di trasparenza, veridicità, completezza dell'informazione che guidano l'intera politica informativa della Società.

Le evidenze contabili della Società devono essere basate su informazioni precise, esaurienti e verificabili.

Ogni scrittura nei libri contabili deve riflettere la natura dell'operazione, rappresentarne la sostanza e deve essere basata su una adeguata documentazione di supporto in modo da consentire:

- l'agevole registrazione contabile;
- l'individuazione dei diversi livelli di responsabilità;
- l'accurata ricostruzione dell'operazione.

I Sindaci ed i Revisori hanno libero accesso ai dati, alla documentazione ed alle informazioni utili per lo svolgimento delle attività di controllo di rispettiva competenza. Tutti i dipendenti sono tenuti a prestare la propria piena collaborazione a tale scopo.

## **7. Osservanza del codice**

### **7.1 Obbligatorietà**

La Società opera al fine di far adottare il presente Codice Etico.

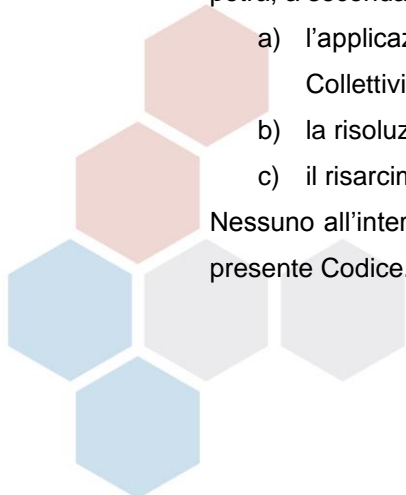
L'osservanza delle norme del Codice Etico è parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti ai sensi e per gli effetti di cui agli articoli 2104 e 2106 del codice civile.

Nei contratti di collaborazione è incluso l'obbligo all'osservanza del presente Codice.

La violazione delle disposizioni del Codice Etico da parte dei prestatori di lavoro (dipendenti e collaboratori/collaboratrici) costituisce inadempimento delle obbligazioni contrattuali e potrà, a seconda dei casi, determinare:

- a) l'applicazione delle sanzioni e dei provvedimenti disciplinari previsti dai Contratti Collettivi applicabili;
- b) la risoluzione del rapporto;
- c) il risarcimento del danno.

Nessuno all'interno della Società ha l'autorità di impartire ordini o direttive in violazione del presente Codice.





Ciascun collaboratore/collaboratrice o dipendente è tenuto a riferire tempestivamente:

- eventuali inosservanze del presente Codice;
- ogni richiesta di violazione del medesimo, da chiunque proveniente, al Consiglio di Amministrazione.

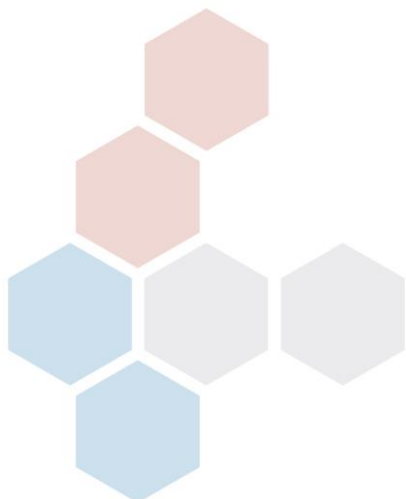
## **7.2 Segnalazione delle violazioni del Codice Etico**

La Società provvede a stabilire un canale di comunicazione, tramite posta elettronica, a cui poter rivolgere le proprie segnalazioni mediante la predisposizione di un apposita casella di posta elettronica dedicata e riservata a tal fine ([codice.etico@sit-piemonte.it](mailto:codice.etico@sit-piemonte.it)).

Tutti gli interessati, sia soggetti esterni che interni, possono segnalare per iscritto ogni violazione o sospetto di violazione del Codice Etico, al Consiglio di Amministrazione ovvero al diretto superiore il quale provvederà ad inoltrare la segnalazione al Consiglio stesso. Il Consiglio, a seguito della segnalazione, provvederà all'analisi dei fatti con facoltà di rivolgersi direttamente all'autore della segnalazione ed al responsabile della presunta violazione. I dipendenti della Società saranno tenuti a collaborare con il CdA.

Il Consiglio agisce in modo tale da garantire i segnalanti contro qualsiasi tipo di ritorsione intesa come atto che possa dar adito anche al solo sospetto di essere una forma di discriminazione o penalizzazione. E' inoltre assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge.

Le segnalazioni anonime verranno prese in considerazione dal Consiglio.







## **ALLEGATO I - Codice Etico delle imprese concorrenti e appaltatrici**

### **1. Ambito di applicazione**

Il presente Codice Etico regola i comportamenti posti in essere con riferimento alle gare d'appalto e ai contratti di lavori, forniture e servizi della Sviluppo Investimenti Territorio s.r.l..

Esso interessa tutte le aziende che concorrono alle gare d'appalto ed eseguono contratti in qualità di soggetto appaltatore o subappaltatore e costituisce inoltre parte integrante di tutti i contratti e convenzioni stipulati con la Società.

L'appaltatore o subappaltatore appone nell'ultima pagina la firma leggibile del titolare o del legale rappresentante e il timbro sociale, quale condivisione e presa visione del presente Codice Etico e lo allega preventivamente ai documenti necessari per la partecipazione ai bandi di gara indetti della Società.

La espressa accettazione del Codice Etico costituisce condizione di ammissione alle gare d'appalto di lavori, forniture e servizi. La mancanza della copia del Codice Etico allegata alla documentazione di gara e sottoscritta per accettazione dal titolare o dal legale rappresentante della ditta concorrente, comporterà l'esclusione dalla gara stessa.

### **2. Rispetto delle norme**

Tutte le imprese concorrenti alle gare indette della Società, le imprese aggiudicatrici e i loro subappaltatori e i consulenti si impegnano rispettare le norme di legge vigenti direttamente o indirettamente legate al settore degli appalti pubblici di lavori, servizi e forniture.

Esse dovranno altresì rispettare tutte le Direttive comunitarie in materia di appalti e di opere pubbliche e di concorrenza.

### **3. Doveri di correttezza**

L'impresa concorrente o appaltatrice agisce nel rispetto dei principi di buona fede nei confronti della Società e di correttezza professionale e lealtà nei confronti delle altre imprese concorrenti.

### **4. Concorrenza**

L'impresa che partecipa a gare d'appalto si astiene da comportamenti anticoncorrenziali e rispetta le "Norme per la tutela della concorrenza e del mercato" contenute nella legge n. 287 del 10/10/1990, pubblicata in Gazzetta Ufficiale 13/10/1990, n. 240.

Ai fini del presente Codice, si intende per comportamento anticoncorrenziale qualsiasi comportamento o pratica d'affari ingannevoli, fraudolenti o sleali contrari alla libera concorrenza o altrimenti lesivi delle norme della buona fede, in virtù dei quali l'impresa basa la propria offerta su un accordo illecito o su una pratica concordata tra imprese mediante:



- la promessa, offerta, concessione diretta o indiretta ad una persona, per se stessa o per un terzo, di un vantaggio in cambio dell'aggiudicazione dell'appalto, ovvero altre forme di collusione con la persona responsabile per l'aggiudicazione dell'appalto;
- la tacita connivenza su un accordo illecito o una pratica concertata;
- l'accordo che fissi direttamente o indirettamente i prezzi d'acquisto o di vendita ovvero altre condizioni contrattuali;
- l'offerta o la concessione di vantaggi ad altri concorrenti affinché non partecipino alla gara di appalto o ritirino la loro offerta;
- la creazione di cartelli tra imprese;
- la spartizione dei mercati;
- la limitazione alla produzione o alla vendita funzionale ad alterare le regole di un libero mercato.

#### **5. Rapporti con gli uffici della Società**

Nel partecipare a gare d'appalto di lavori, nelle trattative e negoziazioni comunque connesse agli appalti della Società e nella successiva esecuzione, l'impresa si astiene da qualsiasi tentativo di influenzare impropriamente i dipendenti che rappresentano la Società ovvero trattano o assumono decisioni per conto di quest'ultima.

Non è consentito offrire denaro o doni ai dipendenti della Società, neppure in via indiretta.

Non è consentito esaminare o proporre opportunità di impiego e/o commerciali volte ad avvantaggiare i dipendenti ovvero loro parenti sino al terzo grado.

All'impresa concorrente non è consentito accedere in fase di gara agli uffici della stazione appaltante ai fini della richiesta di informazioni riservate; l'accesso agli atti sarà consentito in conformità alla normativa vigente.

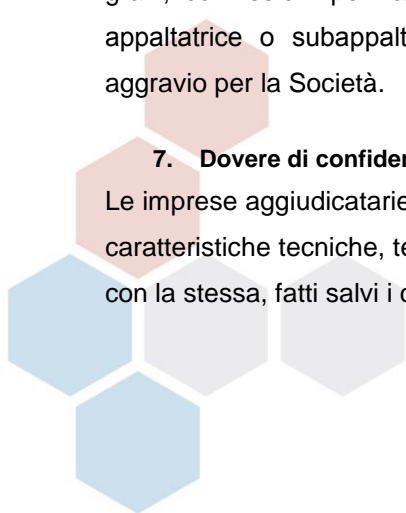
#### **6. Sicurezza sul luogo di lavoro.**

La ditta o società aggiudicataria o subappaltatrice, deve garantire, con l'applicazione delle vigenti leggi in materia di sicurezza del lavoro, l'incolumità e la sicurezza dei propri lavoratori o di terzi.

I contratti d'appalto stipulati con la Società dovranno espressamente prevedere che il verificarsi di infortuni gravi, con lesioni permanenti o mortali, con manifesta e provata responsabilità da parte della impresa appaltatrice o subappaltatrice, comporta l'immediata cessazione degli effetti dell'appalto senza alcun aggravio per la Società.

#### **7. Doveri di confidenzialità.**

Le imprese aggiudicatarie ed i consulenti sono tenuti a mantenere riservata ogni informazione riguardante le caratteristiche tecniche, tecnologiche commerciali della Società apprese in occasione del rapporto intercorso con la stessa, fatti salvi i casi in cui tali informazioni siano diventate di pubblico dominio.





#### **8. Dovere di segnalazione.**

L'impresa partecipante segnala alla Società qualsiasi tentativo di turbativa, irregolarità o distorsione nelle fasi di svolgimento della gara e/o durante l'esecuzione del contratto, da parte di ogni concorrente o interessato.

L'impresa segnala altresì qualsiasi anomala richiesta o pretesa da parte dei dipendenti e collaboratori/collaboratrici della Società o di chiunque possa influenzare le decisioni relative alla gara o al contratto ed alla sua esecuzione.

#### **9. Interposizione illecita di manodopera.**

Le imprese appaltatrici o subappaltatrici agiscono nel rispetto della normativa vigente sul divieto di intermediazione e interposizione illecita nelle prestazioni di lavoro e non pongono comportamenti che integrino tale fattispecie tramite affidamento, in qualsiasi forma, dell'esecuzione di mere prestazioni di lavoro. Le imprese appaltatrici si impegnano a rispettare le norme vigenti in tema di subappalto.

#### **10. Violazioni del Codice Etico.**

La violazione delle norme stabilite dal presente Codice per una corretta e leale concorrenza nella gara d'appalto, comporterà l'esclusione dalla gara ovvero, qualora la violazione sia riscontrata in un momento successivo, l'annullamento dell'aggiudicazione e/o la risoluzione del contratto.

Le violazioni del presente Codice Etico devono essere comprese nei capitolati d'appalto fra le cause di cessazione degli effetti del contratto senza aggravio alcuno a carico della Società.

In ogni caso, la violazione delle norme previste agli articoli 4, 5, 6 e 9 comporterà l'esclusione dalle gare indette della Società per tre anni.

F.to per accettazione

La ditta appaltatrice

