



DELTAECOPOLIS

**CODICE ETICO
&
CODICE SANZIONATORIO**

DELTA ECOPOLIS SOC. COOP.

CODICE ETICO

INDICE

1 INTRODUZIONE E PRINCIPI GENERALI

- 1.1. ADOZIONE
- 1.2. MISSIONE DI DELTA ECOPOLIS SOC. COOP.
- 1.3. IMPOSTAZIONE ETICA DELL'ATTIVITA'
- 1.4. OBIETTIVI, RESPONSABILITÀ E RISPETTO DELLE LEGGI
- 1.5. AMBITO DI APPLICAZIONE, DIFFUSIONE E AGGIORNAMENTO

2 REGOLE DI COMPORTAMENTO

- 2.1. MUTUALITÀ, TRASPARENZA, DILIGENZA, EQUITÀ, ONESTÀ, CORRETTEZZA, IMPARZIALITÀ, FIDUCIA, RISERVATEZZA, SALUTE E SICUREZZA
- 2.2. RAPPORTI CON L'INTERNO
 - 2.2.1. RELAZIONI CON SOCI, AZIONISTI E OBBLIGAZIONISTI
 - 2.2.2. GLI ORGANI SOCIALI
 - 2.2.3. GLI ORGANI AMMINISTRATIVI
- 2.3. RAPPORTI CON L'ESTERNO
 - 2.3.1. TRASPARENZA, COMPLETEZZA E RISERVATEZZA DELLE INFORMAZIONI
 - 2.3.2. CONCORRENZA LEALE
 - 2.3.3. PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE
 - 2.3.4. TUTELA DELLA TRASPARENZA NELLE TRANSAZIONI COMMERCIALI (ANTI-RICICLAGGIO)
 - 2.3.5. TUTELA DELLA PROPRIETÀ INTELLETTUALE
 - 2.3.6. CONFLITTI D'INTERESSE
 - 2.3.7. RAPPORTI CON LA COLLETTIVITÀ E TUTELA AMBIENTALE
 - 2.3.8. RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE ED ISTITUZIONI PUBBLICHE
 - 2.3.9. RAPPORTI CON FORNITORI, APPALTATORI E SUBAPPALTATORI
 - 2.3.10. RAPPORTI CON ASSOCIAZIONI, ORGANIZZAZIONI SINDACALI E PARTITI POLITICI
 - 2.3.11. RAPPORTI CON LA CLIENTELA E LA COMMITTENZA
 - 2.3.12. RAPPORTI CON SOCIETÀ PARTECIPATE E CON SOCIETÀ PARTNER IN CONSORZI O A.T.I.

2.4. RAPPORTI CON I COLLABORATORI

- 2.4.1. VALORE DELLE RISORSE UMANE
- 2.4.2. TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA SUL LAVORO
- 2.5. TUTELA DELLA PRIVACY E DELITTI INFORMATICI
- 2.6. REGISTRAZIONI CONTABILI, RENDICONTAZIONI E CONTROLLO INTERNO

3 MODALITÀ DI ATTUAZIONE

- 3.1. PREVENZIONE
- 3.2. CONTROLLI, SEGNALAZIONI E SANZIONI PER LA VIOLAZIONE DEL CODICE ETICO
- 3.3. COMPITI DELL' ORGANISMO DI VIGILANZA

1. INTRODUZIONE E PRINCIPI GENERALI

1.1. ADOZIONE

Il presente Codice Etico è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione di Delta Ecopolis Soc. Coop. in data 08/02/2017.

1.2. MISSIONE DI DELTA ECOPOLIS SOC. COOP.

DELTA ECOPOLIS Soc. Coop. ha come missione principale la realizzazione, l'acquisto ed il recupero di immobili da assegnare in proprietà, in godimento, ovvero in locazione o con altre forme contrattuali ai propri soci, nonché la gestione del patrimonio immobiliare proprio e dei soci e, in via accessoria o strumentale, la realizzazione di strutture e servizi, anche di interesse collettivo, che possano favorire l'integrazione sociale, l'elevazione culturale e la tutela della salute degli stessi soci e quant'altro è connesso direttamente o indirettamente all'oggetto sociale.

Una particolare manifestazione dello scopo mutualistico perseguito da DELTA ECOPOLIS Soc. Coop. è costituita dall'importanza che essa attribuisce alla cosiddetta "proprietà indivisa", rappresentata da singole unità immobiliari assegnate ai soci in godimento o in locazione senza trasferire ad essi la proprietà. Ciò permette di radicare il rapporto con i soci nel tempo consentendo a questi di partecipare in modo attivo e continuativo alla vita della cooperativa.

DELTA ECOPOLIS Soc. Coop. negli anni, infatti, ha saputo coniugare una gestione aziendale improntata alla qualità dei processi produttivi con i valori mutualistici propri del modello cooperativo.

1.3. IMPOSTAZIONE ETICA DELL'ATTIVITÀ

In piena sintonia con le posizioni espresse e tutelate dalla forma cooperativa, DELTA ECOPOLIS Soc. Coop. è consapevole di contribuire con il proprio operato, con senso di responsabilità ed integrità morale, al processo di sviluppo dell'economia italiana ed alla crescita civile del paese.

E' convincimento di DELTA ECOPOLIS Soc. Coop. che l'etica nella conduzione degli affari favorisca il successo dell'attività imprenditoriale, contribuendo a rafforzare l'immagine aziendale.

DELTA ECOPOLIS Soc. Coop. attua, inoltre, i principi cooperativi codificati nella Carta dei Valori e dei Principi approvata a Manchester nel 1995 e che costituiscono i valori sui quali si fonda la sua azione, quali:

- 1) adesione libera e volontaria (principio della porta aperta)
- 2) controllo democratico da parte dei soci (una testa un voto)

- 3) partecipazione economica dei soci (principio mutualistico)
- 4) autonomia e indipendenza
- 5) educazione, formazione e informazione
- 6) cooperazione tra le cooperative
- 7) interesse verso la comunità.

DELTA ECOPOLIS Soc. Coop. crede nel valore del lavoro e considera la legalità, la correttezza e la trasparenza dell'agire presupposti imprescindibili per il raggiungimento dei propri obiettivi economici, produttivi, sociali.

L'attività di DELTA ECOPOLIS Soc. Coop. richiede che i rapporti con l'esterno siano improntati ad una puntuale osservanza delle leggi, dei regolamenti interni, delle regole di mercato e dei principi ispiratori della concorrenza, nel rispetto dei principi di tutti i soggetti con i quali la cooperativa si interfaccia.

1.4. OBIETTIVI, RESPONSABILITA' E RISPETTO DELLE LEGGI

L'emanazione del Codice Etico da parte di DELTA ECOPOLIS Soc. Coop. è uno degli strumenti posti in essere dalla società al fine di garantire la diffusione e l'osservanza di principi, norme e standard generali di comportamento atti alla salvaguardia dei valori etici di riferimento.

La responsabilità di approvazione e di applicazione è del Consiglio di Amministrazione. Il presente Codice Etico è vincolante per tutti i collaboratori di DELTA ECOPOLIS Soc. Coop. (sia interni che esterni).

Il Codice Etico ha validità sia in Italia che all'estero.

DELTA ECOPOLIS Soc. Coop. si impegna ad adottare e promuovere misure utili ed opportune affinché tutti i soggetti coinvolti nelle proprie attività: soci, dipendenti, dirigenti, amministratori, collaboratori, fornitori e clienti dell'azienda - nonché il personale e i funzionari di altre imprese con le quali dovessero essere svolte attività in comune o tra loro coordinate, anche temporaneamente - osservino costante rispetto della legislazione e di tutte le norme e i regolamenti vigenti, così come dei principi, delle procedure e dei protocolli adottati da DELTA ECOPOLIS Soc. Coop. stessa.

Più in generale, la Società propugna i principi fondamentali della Costituzione italiana e ripudia ogni forma d'illegalità e di violenza.

A tal fine intende adottare, nell'ambito della propria attività, le misure idonee a prevenire il pericolo di un coinvolgimento, anche solo indiretto, in fatti di eversione dell'ordinamento democratico, di terrorismo nazionale o transnazionale.

La Società si impegna a non instaurare alcun rapporto di natura lavorativa o commerciale con soggetti, siano essi persone fisiche o giuridiche, coinvolti in tali

fatti, così come a non finanziare o comunque agevolare, anche indirettamente, alcuna attività.

In particolare, è vietato intrattenere rapporti con detti soggetti e disporre a qualunque titolo di beni, in particolare dei beni immobili e mobili registrati, in loro favore.

DELTA ECOPOLIS Soc. Coop. si impegna a richiedere ai propri fornitori il rispetto dei medesimi principi.

1.5. AMBITO DI APPLICAZIONE, DIFFUSIONE E AGGIORNAMENTO

I destinatari del Codice Etico sono tutti i soci, gli amministratori, i collaboratori, le eventuali società partecipate e, senza alcuna eccezione, tutti coloro che direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, instaurano rapporti o relazioni con DELTA ECOPOLIS Soc. Coop.

Ciascun collaboratore di DELTA ECOPOLIS Soc. Coop. è tenuto a conoscere e rispettare le previsioni del Codice; DELTA ECOPOLIS Soc. Coop. vigila con attenzione sull'osservanza del Codice, predisponendo adeguati strumenti di informazione, prevenzione e controllo ed intervenendo, se del caso, con azioni correttive.

DELTA ECOPOLIS Soc. Coop. deplora qualsiasi comportamento difforme da quanto stabilito nel presente Codice Etico, anche nell'ipotesi in cui tale comportamento sia stato realizzato a vantaggio o nell'interesse dell'azienda o nella convinzione di arrecarle vantaggio.

La Cooperativa si impegna alla diffusione, alla verifica, al monitoraggio ed all'aggiornamento del presente Codice Etico, anche sulla scorta dei suggerimenti e delle indicazioni provenienti dall'Organo di controllo.

Il Codice può essere modificato o integrato con atto o delibera del Consiglio di Amministrazione.

Il presente Codice Etico è ampiamente diffuso e messo a disposizione dei soci e di tutti gli stakeholder perché possano conoscerne, dividerne e rispettarne i principi e le direttive.

2. REGOLE DI COMPORTAMENTO

2.1. MUTUALITA', TRASPARENZA, DILIGENZA, EQUITA', ONESTA', CORRETTEZZA, IMPARZIALITA', FIDUCIA, RISERVATEZZA, SALUTE E SICUREZZA

L'operato di DELTA ECOPOLIS Soc. Coop. si ispira ai seguenti valori:

- **Mutualità prevalente:** nella relazione con i soci attuali e futuri;
- **Trasparenza:** nei rapporti e nelle relazioni;
- **Diligenza:** nella gestione di ogni processo/attività lavorativa;
- **Equità:** nello svolgimento di qualsiasi compito o incarico;
- **Onestà:** nella gestione di tutte le relazioni commerciali e contrattuali;
- **Correttezza:** nei rapporti con tutti i soggetti e nelle relazioni;
- **Imparzialità:** nel giudizio verso soggetti e situazioni;
- **Fiducia:** nei rapporti interni e verso i soggetti esterni;
- **Integrità:** nella conduzione dell'attività di impresa;
- **Riservatezza:** nella gestione e trattamento di dati e informazioni;
- **Salute e sicurezza:** nella tutela, controllo e prevenzione delle condizioni di salute dei dipendenti.

Oltre a:

- **confronto costante** (tra i responsabili di settore);
- **continuo dialogo** con i fornitori di servizio ed i professionisti (Progettisti, Direzione Lavori);
- **ascolto attivo** delle richieste ed esigenze dei clienti, con l'impegno a soddisfare le richieste e le esigenze espresse e non;
- **impegno verso azioni dirette al miglioramento** continuo dei processi.

Nell'ambito della propria attività professionale e lavorativa i professionisti, i collaboratori, i subappaltatori e tutti i soggetti che operano per nome e per conto di DELTA ECOPOLIS Soc. Coop. sono tenuti a rispettare le leggi vigenti nazionali e comunitarie, i regolamenti e i codici interni e, ove applicabili, le norme di deontologia professionale.

In nessun caso è giustificata o tollerata dalla società una condotta in violazione di tali norme, anche qualora fosse perseguita nell'interesse di DELTA ECOPOLIS Soc. Coop.

2.2. RAPPORTI CON L'INTERNO (SOCI E CORPORATE GOVERNANCE)

2.2.1. RELAZIONI CON SOCI, AZIONISTI E OBBLIGAZIONISTI

DELTA ECOPOLIS Soc. Coop. si adopera affinché la partecipazione dei soci e degli azionisti alle decisioni di loro competenza, sia diffusa e consapevole e che a tutti sia riconosciuta parità d'informazione.

2.2.2 GLI ORGANI SOCIALI

L'attività degli Organi Sociali è improntata al pieno rispetto delle regole sancite dallo Statuto sociale, dai Regolamenti aziendali e dalla legislazione vigente nazionale e comunitaria, al fine di assicurare la tutela dei diritti patrimoniali e partecipativi dei Soci.

2.2.3 GLI ORGANI AMMINISTRATIVI

I soggetti eletti o nominati a funzioni amministrative sono tenuti:

- a impegnarsi attivamente affinché la Società possa trarre beneficio dalle loro specifiche competenze;
- ad una partecipazione continuativa ai lavori degli Organi Collegiali, denunciando tempestivamente qualsiasi situazione di conflitto d'interesse che li veda coinvolti;
- alla riservatezza delle informazioni acquisite nello svolgimento del proprio mandato;
- a far prevalere sempre l'interesse della missione sociale rispetto all'interesse particolare del singolo.

2.3. RAPPORTI CON L'ESTERNO

2.3.1. TRASPARENZA, COMPLETEZZA E RISERVATEZZA DELLE INFORMAZIONI

DELTA ECOPOLIS Soc. Coop. si impegna a gestire il flusso dell'informazione verso gli stakeholder in modo che lo stesso risponda ai requisiti di veridicità, completezza e accuratezza, anche relativamente ai dati a contenuto finanziario, contabile o gestionale.

DELTA ECOPOLIS Soc. Coop. assicura altresì la riservatezza delle informazioni in proprio possesso, definendo e aggiornando continuamente le specifiche procedure per la protezione delle informazioni richieste dalle norme vigenti in materia di trattamento dei dati personali.

Tutti coloro che, nell'esercizio delle proprie funzioni lavorative, si trovano ad avere la disponibilità di informazioni e dati riservati, sono tenuti a utilizzare tali dati solo ai fini consentiti dalle leggi.

Nel caso di grave, mancata osservanza di tale dovere, la Società potrà applicare misure sanzionatorie a carico del trasgressore.

2.3.2. CONCORRENZA LEALE

DELTA ECOPOLIS Soc. Coop. crede nella libera e leale concorrenza ed uniforma le proprie azioni all'ottenimento di risultati competitivi che premiano la capacità, l'esperienza e l'efficienza.

Questo principio è inserito nell'azione di DELTA ECOPOLIS Soc. Coop. che fonda su di esso uno dei cardini dell'attività d'impresa.

Qualsiasi azione diretta ad alterare le condizioni di corretta competizione è contraria alla politica aziendale di DELTA ECOPOLIS Soc. Coop. ed è vietata ad ogni soggetto che per essa agisce.

La concorrenza leale con le imprese presenti sul mercato richiede che siano vietati accordi atti a limitare la concorrenza ed abusare di una posizione dominante. In particolare si vietano tutti quegli accordi conclusi con i concorrenti mirati a concordare prezzi e/o dividersi mercati.

DELTA ECOPOLIS Soc. Coop. e i suoi collaboratori devono tenere comportamenti corretti negli affari di interesse dell'azienda e nei rapporti con la Pubblica Amministrazione.

In nessun caso il perseguimento dell'interesse di DELTA ECOPOLIS Soc. Coop. può giustificare una condotta dei vertici o dei collaboratori dell'Impresa che non sia rispettosa delle leggi vigenti e conforme alle regole del presente Codice.

2.3.3. PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Nell'ambito del principio di concorrenza leale, è fatto rigoroso divieto a soci, amministratori, fornitori, professionisti, collaboratori e partner commerciali della Società di offrire o accettare tangenti sotto qualunque forma e modalità, anche quando ciò sia volto a favorirla direttamente o indirettamente.

Ogni relazione con la Pubblica Amministrazione e le Istituzioni avviene nel rispetto della più rigorosa osservanza delle disposizioni di legge e dei regolamenti applicabili.

2.3.4. TUTELA DELLA TRASPARENZA NELLE TRANSAZIONI COMMERCIALI (ANTI-RICICLAGGIO)

DELTA ECOPOLIS Soc. Coop. ha come principio quello della massima trasparenza nelle transazioni commerciali e, a questo proposito, predispone gli strumenti più opportuni al fine di contrastare i fenomeni del riciclaggio e della ricettazione. DELTA ECOPOLIS Soc. Coop. si ispira ai principi di correttezza, trasparenza e buona fede nei rapporti con tutte le controparti contrattuali.

2.3.5. TUTELA DELLA PROPRIETA' INTELLETTUALE

La proprietà intellettuale è riconosciuta e tutelata da DELTA ECOPOLIS Soc. Coop., pertanto l'attribuzione, anche parziale, di parole, idee, progetti o opere altrui a se stessi o ad altro autore, a prescindere dalla lingua in cui queste sono state ufficialmente presentate e divulgate, o l'omissione della citazione delle fonti, costituisce condotta riprovevole anche ove non realizzi un illecito, sia che tale condotta sia intenzionale sia che sia legata a scarsa diligenza.

2.3.6. CONFLITTI D'INTERESSE

DELTA ECOPOLIS Soc. Coop. riconosce e rispetta il diritto dei propri amministratori e/o dipendenti a partecipare ad investimenti, affari o ad attività di altro genere al di fuori di quella svolta nell'interesse della società, purché si tratti di attività consentite dalla legge e compatibili con gli obblighi assunti nei confronti di DELTA ECOPOLIS Soc. Coop.

In ogni caso gli amministratori e/o dipendenti di DELTA ECOPOLIS Soc. Coop. sono tenuti a evitare e a segnalare conflitti di interesse tra le attività economiche personali e le mansioni che ricoprono all'interno della società.

2.3.7. RAPPORTI CON LA COLLETTIVITA' E TUTELA AMBIENTALE

DELTA ECOPOLIS Soc. Coop. è consapevole della propria connotazione a preminente interesse mutualistico e dei riflessi che l'attività, posta in essere per il compimento della propria missione, ha sullo sviluppo economico e sociale del contesto di riferimento.

Come rappresentato dalla freccia verde nel logo aziendale, l'attività della Cooperativa prevede un progetto di evoluzione eco-sostenibile ed eco-compatibile.

Nell'ambito delle proprie attività, DELTA ECOPOLIS Soc. Coop. promuove, sia tra i soci che tra i collaboratori, una politica di collaborazione con le Istituzioni per l'implementazione delle migliori tecnologie e metodologie disponibili ed il rispetto e la protezione dell'ambiente ed i buoni rapporti con la collettività tutta.

DELTA ECOPOLIS Soc. Coop. nello svolgimento delle proprie attività, garantisce fattori di qualità ambientale, erogando attività e servizi conformi ai requisiti di sicurezza e di legge, idonei a soddisfare le esigenze dei clienti e della collettività. Quando promuove, progetta od affida la progettazione di interventi edilizi, l'Azienda effettua o cura che siano svolte, tra l'altro, tutte le indagini occorrenti per verificare i possibili rischi ambientali derivanti dall'intervento e prevenirne i danni.

DELTA ECOPOLIS Soc. Coop. si impegna a diffondere e consolidare tra tutti i propri collaboratori e subfornitori una cultura della tutela ambientale e della prevenzione dell'inquinamento, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i collaboratori.

2.3.8. RAPPORTI CON PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E ISTITUZIONI PUBBLICHE

DELTA ECOPOLIS Soc. Coop. gestisce in modo efficace i rapporti con la Pubblica Amministrazione in modo da essere considerata un interlocutore affidabile nel territorio.

L'assunzione d'impegni con la Pubblica Amministrazione e le Istituzioni Pubbliche è di competenza unicamente delle funzioni aziendali preposte ed autorizzate.

Al fine di una corretta informativa con la Pubblica Amministrazione DELTA ECOPOLIS Soc. Coop. si impegna a:

- operare, con correttezza ed imparzialità, attraverso i canali di comunicazione a ciò preposti, con gli interlocutori istituzionali a livello nazionale e internazionale, comunitario e territoriale;

- rappresentare gli interessi e le posizioni di DELTA ECOPOLIS Soc. Coop. in maniera trasparente, rigorosa e coerente.

DELTA ECOPOLIS Soc. Coop. attraverso i propri amministratori o collaboratori non promette, richiede, offre o riceve a/da pubblici ufficiali, incaricati di pubblico servizio o dipendenti in genere della PA o di altre Istituzioni Pubbliche, sia italiane che estere, alcuna forma di vantaggio patrimoniale o beneficio di altro tipo rivolte ad ottenere trattamenti di favore e ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività.

In particolare i rapporti con i dipendenti pubblici devono essere conformi ai principi ed alle previsioni dettati dal D.P.C.M. 28 novembre 2000 (Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni).

Nei confronti di rappresentanti o dipendenti delle pubbliche amministrazioni sono vietate la ricerca e l'instaurazione di relazioni personali di favore, influenza, ingerenza e qualsiasi attività, diretta o per interposta persona, finalizzata a condizionare, direttamente o indirettamente, l'esito del rapporto, a influenzare l'indipendenza di giudizio dei Pubblici Ufficiali o ad assicurare un qualsiasi vantaggio a DELTA ECOPOLIS Soc. Coop.

È fatto, inoltre, divieto agli Amministratori di DELTA ECOPOLIS Soc. Coop., ai dipendenti, ai collaboratori esterni e ai consulenti di: falsificare e/o alterare i rendiconti verso la Pubblica Amministrazione al fine di ottenere un indebito vantaggio o qualsiasi altro beneficio per l'azienda stessa; falsificare e/o alterare i dati documentali al fine di ottenere il favore dell'approvazione di un progetto non conforme alle normative; destinare fondi pubblici a finalità diverse da quelle per cui si sono ottenuti.

2.3.9. RAPPORTI CON FORNITORI, APPALTATORI, SUBFORNITORI E SUBAPPALTATORI

Le relazioni con i fornitori della Cooperativa, comprensive dei contratti finanziari e di consulenza, sono regolate dalle norme di questo Codice e sono oggetto di costante ed attento monitoraggio da parte di DELTA ECOPOLIS Soc. Coop..

I processi di acquisto devono essere improntati alla ricerca del miglior rapporto competitivo, ferma restando la concessione delle pari opportunità per ogni fornitore in possesso dei requisiti richiesti e l'imparzialità nella trattativa.

Il compenso da corrispondere deve essere commisurato esclusivamente alla prestazione fornita ed i pagamenti non dovranno essere effettuati a soggetti diversi dalla controparte contrattuale.

DELTA ECOPOLIS Soc. Coop. si avvale di fornitori, appaltatori, subfornitori e subappaltatori che operino in conformità della normativa vigente e delle regole previste in questo Codice.

I rapporti con i fornitori, appaltatori, subfornitori e subappaltatori sono fondati sul principio del reciproco rispetto e della tutela dei diritti della persona oltre che della salute e sicurezza e dell'ambiente.

DELTA ECOPOLIS Soc. Coop. si impegna, in particolare, a pretendere dai propri fornitori il rispetto della normativa vigente in materia di tutela di lavoro per quanto attiene alla tutela del lavoro minorile, del lavoro femminile, del lavoro regolare, delle condizioni igienico-sanitarie e di sicurezza, dei diritti sindacali e di rappresentanza.

Non è tollerata alcuna forma di lavoro "nero" o irregolare.

E' politica di DELTA ECOPOLIS Soc. Coop. garantire la massima trasparenza nei processi decisionali in ordine all'affidamento di commesse e forniture, assicurando che siano fasi e momenti caratterizzati da oggettività di giudizi e da assoluta conformità a leggi e regolamenti.

2.3.10. RAPPORTI CON ASSOCIAZIONI, ORGANIZZAZIONI SINDACALI E PARTITI POLITICI

DELTA ECOPOLIS Soc. Coop. non eroga contributi, vantaggi o altre utilità ai partiti e candidati politici, alle organizzazioni sindacali dei lavoratori o a loro rappresentanti, ad organizzazioni non profit, fondazioni, comitati o altre associazioni se non nel rispetto della legge e della normativa applicabile.

La corresponsione di eventuali finanziamenti o altre utilità deve essere espressamente autorizzata dalle funzioni preposte e riportata all'attenzione dell'OdV.

2.3.11. RAPPORTI CON LA CLIENTELA E LA COMMITENZA

DELTA ECOPOLIS Soc. Coop. ha come obiettivo prioritario il pieno soddisfacimento delle esigenze e delle aspettative dei clienti, nel rispetto degli interessi dell'azienda. DELTA ECOPOLIS Soc. Coop. impronta la propria attività al criterio della qualità ed è guidata da principi di legalità, trasparenza, correttezza, affidabilità e responsabilità.

Nei rapporti con la clientela e la committenza DELTA ECOPOLIS Soc. Coop. assicura correttezza e chiarezza nelle trattative commerciali e nell'assunzione dei vincoli contrattuali, nonché il fedele e diligente adempimento contrattuale.

L'impresa ricorre al contenzioso solo quando le sue legittime pretese non trovano nell'interlocutore la dovuta soddisfazione.

Nella conduzione di qualsiasi trattativa devono sempre evitarsi situazioni nelle quali i soggetti coinvolti nelle transazioni siano o possano apparire in conflitto di interesse.

Amministratori, dipendenti e collaboratori di DELTA ECOPOLIS Soc. Coop., nell'ambito dei rapporti con la clientela, devono:

- osservare scrupolosamente tutte le disposizioni di legge e regolamenti, le disposizioni del presente Codice Etico e le procedure interne relative alla gestione dei rapporti con i clienti;
- fornire al cliente ogni informazione sulle condizioni ed i termini dei contratti relativi ai servizi offerti, affinché il cliente ne sia pienamente consapevole all'atto del perfezionamento dell'accordo;
- attenersi a verità nelle comunicazioni e nelle rendicontazioni, rifuggendo qualsiasi pratica ingannevole;
- adottare un comportamento improntato alla disponibilità, al rispetto, alla cortesia, in linea con gli standard di DELTA ECOPOLIS Soc. Coop., caratterizzati dalla più alta professionalità;
- preservare la propria indipendenza nei confronti di condizionamenti sia interni che esterni.

È fatto espresso divieto di:

- intrattenere rapporti consapevoli di natura commerciale con soggetti coinvolti in attività criminose quali, a titolo meramente esemplificativo: traffico d'armi, traffico di sostanze stupefacenti, riciclaggio di denaro, terrorismo;
- in ogni caso, intrattenere rapporti consapevoli con soggetti privi, in quanto conosciuti, dei necessari requisiti di onorabilità, serietà ed affidabilità;⁶
- intrattenere rapporti consapevoli di natura commerciale con soggetti che, anche indirettamente, pongono in essere comportamenti contrari alla libertà e personalità individuale e/o violano o contribuiscono a violare i diritti fondamentali della persona;
- ricevere denaro o altra utilità o beneficio da parte di clienti per l'esecuzione di un atto del proprio ufficio o contrario ai doveri d'ufficio;
- dare o ricevere, direttamente o indirettamente, regali, omaggi, ospitalità, o altri vantaggi, salvo piccoli donativi di cortesia o regalie d'uso quali quelli utilizzati in occasione di ricorrenze e festività.

2.3.12. RAPPORTI CON SOCIETA' PARTECIPATE E CON SOCIETA' PARTNER IN CONSORZI O A.T.I.

DELTA ECOPOLIS Soc. Coop. richiede alle eventuali società partecipate l'adesione al presente Codice Etico per l'adozione di linee di condotta coerenti con i principi qui espressi. In altri casi quali: adesione a società consortili o a forme di A.T.I., DELTA ECOPOLIS Soc. Coop. ritiene opportuno che, indipendentemente dalla realizzazione di un Modello di prevenzione dei reati all'interno della società consortile, il proprio personale sia comunque soggetto al completo rispetto del presente Codice Etico.

2.4. RAPPORTI CON I COLLABORATORI

2.4.1. VALORE DELLE RISORSE UMANE

Il rispetto dell'integrità fisica e culturale della persona rappresenta un valore etico di riferimento per DELTA ECOPOLIS Soc. Coop..

I dipendenti, i collaboratori e le persone che entrano in contatto con DELTA ECOPOLIS Soc. Coop. sono una risorsa indispensabile per il successo dell'azienda, in un quadro di lealtà e fiducia reciproche tra datore e prestatori di lavoro.

Tutto il personale è assunto da DELTA ECOPOLIS Soc. Coop. con regolare contratto di lavoro e il rapporto si svolge nel rispetto della normativa contrattuale collettiva del settore e della normativa previdenziale, fiscale ed assicurativa.

La società tutela e promuove il valore e la professionalità delle risorse umane, allo scopo di migliorare ed accrescere l'esperienza e il patrimonio di competenze possedute da ciascun collaboratore, anche attraverso lo svolgimento di iniziative formative.

DELTA ECOPOLIS Soc. Coop. condanna ogni forma di discriminazione basata sulla razza, sul sesso, sulla lingua, sulla religione, sulle opinioni politiche, sull'orientamento sessuale e, in generale, sulle condizioni personali e sociali.

2.4.2. TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA SUL LAVORO

DELTA ECOPOLIS Soc. Coop. garantisce condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e ambienti di lavoro sicuri e salubri, organizzati per prevenire il manifestarsi di qualunque conseguenza che possa ricadere sulle singole persone ed inficiare le loro condizioni di salute ed integrità fisica e morale.

DELTA ECOPOLIS Soc. Coop. opera nel pieno rispetto della normativa vigente in materia di prevenzione degli infortuni e protezione dei lavoratori sui luoghi di lavoro, inclusi i cantieri temporanei e mobili.

DELTA ECOPOLIS Soc. Coop. si impegna a mettere in atto tutte le azioni atte a prevenire e tutelare la salute e la sicurezza sul lavoro e l'integrità morale e fisica sia dei collaboratori diretti sia di tutte quelle le figure che possono intervenire a vario titolo nello sviluppo dei processi che caratterizzano l'attività dell'azienda.

A questo scopo DELTA ECOPOLIS Soc. Coop. svolge la propria attività a condizioni tecniche, organizzative ed economiche tali da consentire che siano assicurati una adeguata prevenzione infortunistica ed un ambiente di lavoro salubre e sicuro e ha previsto all'interno del proprio sistema adeguate procedure per pianificare, realizzare e controllare l'attuazione delle azioni preventive e correttive necessarie, individuando le responsabilità e dando adeguata formazione ed informazione alle parti interessate.

L'azienda, inoltre, si adopera in ogni forma e modo per diffondere e consolidare tra tutti i propri collaboratori e subappaltatori la cultura della salute e della sicurezza,

sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti.

2.5. TUTELA DELLA PRIVACY E UTILIZZO DEI SISTEMI INFORMATIVI

DELTA ECOPOLIS Soc. Coop. si impegna ad assicurare la riservatezza delle informazioni in proprio possesso ed a proteggere i dati personali relativi ai propri collaboratori ed a terzi, generati, acquisiti e trattati nell'ambito della società e nelle relazioni d'affari.

Gli amministratori ed i collaboratori di DELTA ECOPOLIS Soc. Coop. sono tenuti ad osservare scrupolosamente la normativa vigente ed i regolamenti in materia di dati personali ed a non utilizzare dati o informazioni riservate per scopi non connessi con l'esercizio dell'attività societaria.

DELTA ECOPOLIS Soc. Coop. si impegna far sì che i propri collaboratori utilizzino gli strumenti informatici nei limiti e ai soli fini dello svolgimento delle proprie mansioni.

Chiunque utilizzi gli strumenti informatici di DELTA ECOPOLIS Soc. Coop. è inoltre responsabile della sicurezza dei sistemi utilizzati ed è soggetto alle disposizioni normative in vigore e alle condizioni dei contratti di licenza.

È altresì tenuto a non comunicare le proprie password di accesso al sistema informatico, a prestare la massima attenzione ed il massimo impegno al fine di prevenire la possibile commissione di reati mediante l'uso di strumenti informatici.

Chiunque venga in qualsiasi modo a conoscenza dell'alterazione del sistema informatico o dei dati dallo stesso gestiti, è tenuto a darne immediata comunicazione direttamente all'OdV.

La mancata segnalazione sarà considerata grave inadempimento agli obblighi di fedeltà e di correttezza.

Salvo quanto previsto dalle leggi civili e penali, rientra nell'uso improprio dei beni e delle risorse aziendali l'utilizzo dei collegamenti in rete per fini diversi da quelli inerenti il rapporto di lavoro o per inviare messaggi offensivi o che possano arrecare danno all'immagine della Società.

2.6. REGISTRAZIONI CONTABILI, RENDICONTAZIONI E CONTROLLO INTERNO

Tutte le attività d'informazione e di dialogo con gli stakeholder (portatori di interessi, ovvero tutti i soggetti con i quali DELTA ECOPOLIS Soc. Coop. si interfaccia) devono avere caratteristiche di chiarezza, trasparenza, tempestività, completezza e coerenza, nel rispetto del diritto all'informazione.

La tutela dell'integrità del capitale, del patrimonio sociale e degli interessi dei creditori, fa parte della tradizione etica di riferimento della Società.

DELTA ECOPOLIS Soc. Coop. assicura la corretta tenuta dei libri sociali, nel rispetto delle norme di legge e di Statuto.

La Società cooperativa riconosce valore fondamentale alla corretta informazione dei soci, degli organi e delle funzioni competenti, in ordine ai fatti significativi concernenti la gestione societaria.

La Società assicura il rispetto dei principi di veridicità e correttezza nella redazione di qualsiasi documento giuridicamente rilevante nel quale si evidenziano elementi economici, patrimoniali e finanziari.

Ciascun collaboratore deve operare affinché i fatti di gestione siano rappresentati correttamente e tempestivamente nella contabilità sulla base di informazioni veritiere, accurate, complete e verificabili.

Ogni operazione e transazione deve essere correttamente registrata, autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua e la documentazione di supporto sia facilmente rintracciabile e ordinata secondo criteri logici.

Nessuna scrittura contabile falsa o artificiosa può essere inserita nei registri contabili della Società per alcuna ragione.

La Società riconosce la massima importanza al controllo interno inteso come un processo, svolto dagli Organi di Controllo competenti, finalizzato ad agevolare la realizzazione degli obiettivi aziendali, a salvaguardare le risorse, ad assicurare la conformità alle leggi ed ai regolamenti applicabili, a predisporre bilanci e dati economico-finanziari attendibili, veritieri e corretti.

3. MODALITÀ DI ATTUAZIONE

3.1. PREVENZIONE

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

DELTA ECOPOLIS Soc. Coop. adotta, in ragione dell'articolazione delle proprie attività e della propria complessità organizzativa un sistema di deleghe di poteri e funzioni, prevedendo in termini espliciti e specifici l'attribuzione degli incarichi a persone dotate di idonea capacità e competenza.

In relazione all'estensione dei poteri delegati, DELTA ECOPOLIS Soc. Coop. adotta ed attua modelli di organizzazione e gestione che prevedono misure idonee a

garantire lo svolgimento delle attività nel rispetto della legge e delle regole di comportamento di questo Codice, ed a scoprire ed eliminare tempestivamente le situazioni di rischio.

3.2. CONTROLLI, SEGNALAZIONI E SANZIONI PER LA VIOLAZIONE DEL CODICE ETICO

DELTA ECOPOLIS Soc. Coop. adotta specifiche modalità di controllo della conformità dei comportamenti di chiunque agisca per la Società o nel suo ambito alle previsioni della normativa vigente ed alle regole di comportamento di questo Codice Etico.

Tutti i soggetti interessati, interni ed esterni, sono tenuti a segnalare eventuali violazioni del presente Codice Etico verbalmente od in forma scritta (ma non anonima) direttamente all'Organismo di Vigilanza.

In caso di accertata violazione del Codice Etico, la cui osservanza costituisce parte essenziale delle obbligazioni contrattuali assunte dai dipendenti e/o collaboratori e/o soggetti che a qualunque titolo prestano la propria attività a favore della Società, sono adottati, laddove necessario e compatibile con la normativa applicabile, provvedimenti disciplinari che potranno anche prevedere la risoluzione del rapporto o il risarcimento dei danni subiti.

La violazione delle norme del Codice da parte del personale dipendente potrà costituire inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro o illecito disciplinare, con ogni conseguenza di legge

Nei rapporti con i fornitori, la violazione da parte di questi dei precetti contenuti nel Codice Etico comporta l'adozione di provvedimenti proporzionati alla gravità ed alla recidività della mancanza o al grado della colpa, sino alla risoluzione dei contratti in essere e alla richiesta di risarcimento danni.

3.3. COMPITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

All'Organismo di Vigilanza competono le seguenti responsabilità in merito all'attuazione del Codice Etico:

- vigilare sul rispetto del Codice Etico da parte dei soggetti interessati, anche raccogliendo e valutando eventuali segnalazioni;
- relazionare periodicamente gli organi amministrativi sui risultati dell'attività svolta, segnalando le violazioni del Codice Etico di significativa rilevanza;
- esprimere pareri in merito alla revisione delle più rilevanti politiche e procedure, allo scopo di garantirne la coerenza con il Codice Etico;
- promuovere le attività di formazione e comunicazione sui contenuti del Codice Etico;
- riesaminare periodicamente l'adeguatezza del Codice Etico e, ove necessario, provvedere alla revisione dello stesso.

DELTA ECOPOLIS SOCIETA' COOPERATIVA

SISTEMA SANZIONATORIO

PREMESSA

Il presente sistema disciplinare è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione di Delta Ecopolis società cooperativa in data 2 febbraio 2017.

L'obiettivo è quello di prevedere un complesso di sanzioni da applicarsi, in maniera obiettiva e sistematica, ogni volta in cui si dovessero riscontrare violazioni delle disposizioni del Codice Etico e dei principi ivi enunciati.

DEFINIZIONI

Codice Etico

Il Codice Etico è uno degli strumenti posti in essere dalla Cooperativa ai fini di garantire la diffusione e l'osservanza di principi, norme e standard generali di comportamento atti alla salvaguardia dei valori etici di riferimento.

Personale Apicale

Le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, direzione o di amministrazione della Cooperativa o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché le persone che esercitano anche di fatto la gestione ed il controllo della stessa.

Personale sottoposto all'altrui direzione

Tutto il personale che opera sotto la direzione e/o la sorveglianza del Personale Apicale.

Illecito disciplinare

Ogni comportamento che comporta il mancato rispetto e/o la violazione delle regole e dei principi ispiratori del Codice Etico.

AMBITO DI APPLICAZIONE

Il sistema sanzionatorio e disciplinare si inquadra principalmente nell'ambito dei più generali obblighi – previsti dagli articoli 2104, 2105, 2106 e 2118 e 2119 del Codice Civile – di diligenza ed obbedienza del lavoratore nonché nei poteri del datore di lavoro di predisporre ed attuare appositi strumenti di tipo sanzionatorio, così come integrati dallo

Statuto dei lavoratori (articolo 7, comma 1, legge n. 300/1970) e dai CCNL, che riconoscono al datore di lavoro un autonomo potere di predisposizione di un codice disciplinare.

L'obiettivo del sistema sanzionatorio e disciplinare è quello di scoraggiare pratiche scorrette e/o illecite da parte del personale della Cooperativa e degli altri destinatari, punendo comportamenti che integrano la violazione del Codice Etico al fine di garantire un corretto e lecito comportamento nello svolgimento delle prestazioni lavorative o contrattuali. Il sistema sanzionatorio si attiva anche nel caso di violazione di alcune procedure aziendali che, pur non prefigurando ipotesi vere e proprie di reato sono da considerarsi rilevanti per i riflessi organizzativi, economici, legali o lesivi della reputazione della Cooperativa.

SISTEMA SANZIONATORIO

Il sistema sanzionatorio deve prevedere sanzioni commisurate alla gravità dell'infrazione commessa e deve rispettare le disposizioni contenute nello Statuto dei Lavoratori e nei vigenti CCNL. I soggetti interessati al presente Codice Disciplinare sono quelli indicati dagli articoli 2094 e 2095 del Codice Civile (prestatori di lavoro subordinato) e tutti i "portatori di interesse" della Cooperativa, quali amministratori, sindaci, collaboratori, consulenti, partner commerciali, fornitori terzi in genere.

Le caratteristiche che il sistema sanzionatorio deve disciplinare sono le seguenti:

- 1) sanzionare il contravventore del Codice Etico indipendentemente dal fatto che da quella violazione sia scaturita la commissione di un reato;
- 2) essere redatto per iscritto ed adeguatamente divulgato mediante una capillare informazione e formazione del personale anche in aggiunta a quanto prescritto dall'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori (es. posta elettronica, comunicazioni di servizio);
- 3) essere armonico e compatibile con le norme di legge e contrattuali che regolano il rapporto esistente tra la Cooperativa ed i soggetti ai quali si applica il Codice Etico ;
- 4) svolgere una funzione preventiva della commissione delle infrazioni al Codice Etico efficace, al fine di consentire che le sanzioni siano dotate di una reale forza deterrente;
- 5) rispondere alla regola del contraddittorio, implicando il coinvolgimento della persona imputata di aver violato la regola, il quale, avendo conosciuto l'addebito, deve poter addurre, in tempi ragionevoli, giustificazioni a sua difesa;

MODALITA' OPERATIVE

Erogazione della sanzione disciplinare

In caso di condotta elusiva commessa da personale dipendente e sottoposto all'altrui direzione, l'individuazione del comportamento "deviante" e di comminazione della "pena privata" da parte della Cooperativa avverrà sulla base di quanto qui previsto ("illecito disciplinare").

Garante della piena efficacia del Codice Etico è il Consiglio di Amministrazione il quale, attraverso la propria autonoma attività ispettiva ovvero dietro segnalazione giunta da soggetti terzi interni od esterni alla Cooperativa, circoscrive le situazioni potenzialmente di pericolo o individua le condotte adottate in spregio di quanto stabilito dal Codice Etico.

Rilevata l'infrazione il Consiglio di Amministrazione – per il tramite del suo Presidente -deve richiedere all'autore dell'infrazione stessa di giustificare in forma scritta, entro 5 giorni lavorativi dalla contestazione, la propria condotta al fine di consentire il contraddittorio ed il diritto di difesa del responsabile. Nel caso in cui le giustificazioni siano ritenute insufficienti o non vengano fornite, provvederà alla segnalazione dell'infrazione rilevata all'Ufficio del Personale, accompagnando la segnalazione con una propria breve relazione recante la proposta sanzione, affinché proceda con l'irrogazione della sanzione. In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale o scritto non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni lavorativi dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

In particolare per quanto riguarda:

a. Personale dipendente non dirigente

Per l'applicazione delle sanzioni occorre in ogni caso rispettare i limiti connessi al potere sanzionatorio imposti dall'articolo 7 della Legge n. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori) e dai CCNL, sia per quanto riguarda le sanzioni applicabili, sia per quanto riguarda la forma dell'esercizio di tale potere. Il mancato rispetto e/o la violazione dei principi generali del Codice Etico costituiscono inadempimento alle obbligazioni derivanti da rapporto di lavoro subordinato ed illecito disciplinare. Con riferimento alle sanzioni applicabili, esse saranno adottate dunque dall'Ufficio del Personale – su segnalazione del Consiglio di Amministrazione - nel pieno rispetto delle procedure previste dalle normative nazionali ed aziendali applicabili allo specifico rapporto di lavoro.

Saranno quindi applicate le sanzioni previste dai CCNL che si sostanziano nelle seguenti:

- o *Rimprovero verbale*: per lieve inosservanza delle norme di comportamento del Codice Etico, intendendo per “lieve inosservanza” la condotta che, non essendo caratterizzata da dolo o colpa grave, non abbia generato rischi di sanzioni o danni alla Cooperativa;
- o *Rimprovero scritto*: per inosservanza colposa delle norme di comportamento del Codice Etico, intendendo per “inosservanza colposa” la condotta che non sia caratterizzata da dolo e che hanno generato potenziali rischi per la Cooperativa;
- o *Multa non superiore alle 4 ore di retribuzione individuale*: in caso di ripetizione di mancanze punibili con il rimprovero scritto o per omessa segnalazione di irregolarità commesse dai propri sottoposti;
- o *Sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo fino a 10 giorni*: per inosservanze ripetute o gravi del Codice Etico o per omessa segnalazione di gravi irregolarità commesse dai propri;
- o *Sospensione dal servizio con mantenimento del trattamento economico per lavoratori sottoposti a procedimento penale ex D.lgs. 231/2001*: nei confronti dei lavoratori sottoposti ad indagini preliminari ovvero sottoposti ad un'azione penale per la commissione di un reato presupposto. L'allontanamento deve essere reso noto per iscritto al lavoratore interessato e può essere mantenuto dalla Cooperativa per il tempo dalla medesima ritenuto necessario ma non oltre il momento in cui sia divenuta irrevocabile la decisione del giudice penale;

- o *Licenziamento*: per notevole violazione (dolosa o con colpa grave) delle norme di comportamento previste dal Codice Etico, tali da recare grave pregiudizio morale o materiale alla Cooperativa e tali da non consentire la prosecuzione del rapporto neppure in via temporanea, avendo fatto venire meno il rapporto di fiducia sulla quale si fonda il rapporto di lavoro.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, inoltre, saranno applicate anche tenendo conto:

- o della intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- o del comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o
- o di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalle legge;
- o delle mansioni del lavoratore;
- o della posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- o delle altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

E' fatta salva la prerogativa della Cooperativa di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Codice Etico da parte di un dipendente.

Il risarcimento dei danni eventualmente richiesto sarà commisurato:

- o al livello di responsabilità ed autonomia del dipendente, autore dell'illecito disciplinare;
- o all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso;
- o al grado di intenzionalità del suo comportamento;
- o alla gravità degli effetti del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio cui la Cooperativa ragionevolmente ritiene di essere stata esposta a seguito della condotta censurata.

b. Personale dirigente

In caso di violazione da parte dei dirigenti dei principi generali del Codice Etico la Cooperativa dovrà assumere nei confronti dei responsabili i provvedimenti ritenuti idonei in funzione del rilievo e della gravità delle violazioni commesse anche in considerazione del particolare vincolo fiduciario sottostante il rapporto di lavoro tra la Cooperativa ed il lavoratore con la qualifica di dirigente. Nei casi in cui le violazioni siano caratterizzate da colpa grave, o siano poste in essere comportamenti tali da far venire meno radicalmente la fiducia della Cooperativa nei confronti del dirigente, la Cooperativa potrà procedere alla risoluzione anticipata del contratto di lavoro ovvero all'applicazione di altra sanzione ritenuta idonea in relazione alla gravità della condotta. Nel caso in cui le violazioni siano caratterizzate da dolo in caso di elusione fraudolenta di una Procedura, la Cooperativa procederà alla risoluzione anticipata del contratto di lavoro per giusta causa e senza preavviso ai sensi dell'articolo 2219 del Cod. Civ. e del CCNL.

Le misure disciplinari a carico dei Dirigenti sono adottate dal Consiglio di Amministrazione fermo in ogni caso il rispetto del procedimento previsto dal Contratto Collettivo applicato.

c. Amministratori e Sindaci

L'amministratore o il sindaco al quale viene contestata la violazione delle disposizioni del Codice Etico, ha diritto di presentare tempestivamente le proprie difese prima che vengano presi i provvedimenti di cui sopra.

Più in generale le violazioni rilevanti delle pertinenti prescrizioni del Codice Etico commesse da persone che rivestono, o che di fatto esercitano, funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione DELTA ECOPOLIS Soc. Coop. o in una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, sono segnalate all'organo dirigente o al Consiglio di Amministrazione per le determinazioni del caso, che a seconda della gravità della violazione possono consistere:

1. nel richiamo formale in forma scritta,;
2. nella sospensione dalla carica e dal compenso per un periodo compreso fra un mese e sei mesi, per violazioni particolarmente gravi, reiterate o molteplici;
3. proposta o decisione di revoca dalla carica, in caso di violazioni di eccezionale gravità.

In caso di gravi violazioni non giustificate il fatto potrà soddisfare la giusta causa per la revoca del Consigliere o del Sindaco.

d. Misure nei confronti di partner commerciali, fornitori, consulenti e collaboratori e soggetti terzi

La violazione da parte di partner commerciali, consulenti e collaboratori e terzi, comunque denominati, o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Cooperativa delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Codice Etico agli stessi applicabili, o l'eventuale commissione dei reati contemplati dal D.lgs. 231/2001 da parte degli stessi sarà sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali che saranno inserite nei relativi contratti e che dovranno prevedere clausole risolutive o diritti di recesso in favore della Cooperativa senza alcuna penale in capo a quest'ultima, in caso di realizzazione di reati o commissione di condotte di cui ai reati presupposto ovvero in caso di violazione del citato Codice Etico.

Con tali clausole il terzo si obbliga quindi ad adottare ed attuare efficacemente procedure aziendali e/o a tenere comportamenti idonei a prevenire la commissione, anche tentata, dei reati in relazione ai quali si applicano le sanzioni previste nel D.lgs. 231/2001. L'inadempimento, anche parziale, di tale obbligazione, è sanzionato con la facoltà della Cooperativa di sospendere l'esecuzione del contratto e/o di recedere unilateralmente dallo stesso, anche in corso di esecuzione, oppure di risolvere il medesimo contratto, fatto salvo il diritto della Cooperativa al risarcimento degli eventuali danni subiti.

Le violazioni o l'elusione del Codice Etico dovranno rappresentare un grave inadempimento nell'esecuzione dei contratti, conseguentemente, in tutti i rapporti stipulati con codesti soggetti si dovrà prevedere, laddove possibile, specifiche clausole risolutive, nonché clausole di risarcimento e manleva. Nei loro confronti, comunque, la Cooperativa potrà riservarsi la facoltà di agire in sede penale o civile per la richiesta del risarcimento del danno qualora da una loro condotta derivino danni di qualsivoglia natura alla Cooperativa.

Diffusione dei sistemi disciplinari

Per quanto consta il sistema disciplinare applicabile ai lavoratori sottoposti all'altrui direzione esso, conformemente all'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori, dovrà essere portato a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in locali del luogo di lavoro accessibili a tutto il personale.

Unitamente al Codice Etico, il sistema sanzionatorio va distribuito a tutti i dipendenti e deve essere altresì divulgato nel corso di opportune sessioni informative dirette a tutti i destinatari con il fattivo contributo dei sindacati se presenti in azienda.

Anche il sistema sanzionatorio e disciplinare per i dirigenti ed il personale apicale dovrà essere diffuso nel modo più capillare possibile, senza che nemmeno per esso sia necessario un richiamo formale all'interno dei singoli contratti in quanto anch'esso trova la sua fonte normativa nell'articolo 6, comma II lett. e) del D.Lgs 231/2001 il quale non richiede alcuna implementazione contrattuale ulteriore.

In tema di responsabilità disciplinare degli amministratori e dei sindaci, invece, dato l'articolo 2328 cod. civ. che riserva all'atto costitutivo ed allo statuto la materia dei "poteri degli amministratori" e del "funzionamento della Cooperativa" e l'articolo 2400 cod. civ. che disciplina la "nomina e revoca dei sindaci", appare necessario provvedere a livello statutario inserendo le sanzioni disciplinari giudicate più opportune.