



**COOPERFIDI
ITALIA**

**CODICE DI
COMPORTAMENTO
AZIENDALE**

SOMMARIO

1.PREMESSA.....	4
2.DESTINATARI E AMBITO DI APPLICAZIONE DEL CODICE DI COMPORTAMENTO	5
3.STRUTTURA DEL CODICE DI COMPORTAMENTO.....	6
4.PRINCIPI GENERALI DI CONDOTTA ETICA	7
4.1. RISPETTO DI NORME E REGOLAMENTI VIGENTI	7
4.2. ONESTÀ.....	7
4.3. TRASPARENZA, COMPLETEZZA DELL'INFORMAZIONE E FIDUCIA	7
4.4. IMPARZIALITA' E CONFLITTO DI INTERESSI.....	8
4.5. PRINCIPIO DI LEALTA' E FEDELTA'.....	8
4.6. TRASPARENZA DELLA CONTABILITA' AZIENDALE	8
4.7. ADEMPIMENTI TRIBUTARI.....	9
4.8. VALORE DELLE RISORSE UMANE E RISPETTO DELLA PERSONA.....	9
4.9. MOLESTIE SUL LUOGO DI LAVORO	9
4.10. ABUSO DI SOSTANZE ALCOLICHE O STUPEFACENTI	9
4.11. FUMO.....	9
4.12. INFORMAZIONI RISERVATE E TUTELA DELLA PRIVACY.....	10
4.13. TUTELA DEL PATRIMONIO AZIENDALE.....	10
4.14. TUTELA AMBIENTALE.....	10
4.15. POLITICA PER LA PREVENZIONE DEL RICICLAGGIO DI DENARO.....	10
4.16. GESTIONE DEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE.....	11
5.CRITERI DI CONDOTTA.....	12
5.1. CRITERI DI CONDOTTA AMMINISTRATIVA.....	12
5.1.1. <i>Tracciabilità delle operazioni</i>	12
5.1.2 <i>Trasparenza contabile e finanziaria</i>	12
5.1.3 <i>Adempimenti tributari</i>	13
5.1.4 <i>Diritto di accesso</i>	14
5.1.5 <i>Controllo interno</i>	14
5.1.6 <i>Rapporti con i soci</i>	14
5.2. CRITERI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	14
5.2.1 <i>Rapporti con la Pubblica amministrazione, pubblici dipendenti, pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio</i>	14
5.2.2 <i>Gestione dei contratti pubblici e bandi pubblici</i>	15
5.3. CRITERI DI CONDOTTA CON IL PERSONALE ED I COLLABORATORI	16
5.3.1 <i>Tutela della dignità</i>	16
5.3.2 <i>Selezione e assunzione del personale</i>	16
5.3.3 <i>Gestione del rapporto</i>	17
5.3.4 <i>Formazione</i>	17
5.3.5 <i>Salute e Sicurezza sul lavoro</i>	17
5.3.6 <i>Gestione delle informazioni e privacy</i>	18
5.3.7 <i>DOVERI DELLE RISORSE UMANE: Rispetto delle norme contenute nel Codice di Comportamento</i>	18
5.3.8 <i>DOVERI DELLE RISORSE UMANE: Conflitti di interesse</i>	19
5.3.9 <i>DOVERI DELLE RISORSE UMANE: Utilizzo e salvaguardia dei beni di proprietà della Cooperativa</i>	19
5.3.10 <i>DOVERI DELLE RISORSE UMANE: Doni o altre utilità</i>	19
5.4. CRITERI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI CON I SOCI	19

5.5. CRITERI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI CON I CLIENTI.....	20
5.5.1 Formulazione delle proposte contrattuali.....	20
5.5.2 Correttezza nelle relazioni.....	20
5.6. CRITERI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI CON LA COLLETTIVITA'.....	20
5.6.1 Trasparenza e chiarezza delle informazioni fornite.....	20
5.7. CRITERI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI CON I FORNITORI E PARTNER	21
5.7.1 Relazione con fornitori e partner.....	21
5.7.2 Selezione e gestione dei fornitori.....	21
5.8. CRITERI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI CON ORGANIZZAZIONI POLITICHE, SOCIALI E SINDACALI.....	21
5.9. CRITERI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI CON I MASS MEDIA E DIFFUSIONE DELLE INFORMAZIONI.....	21
6. SISTEMA DI CONTROLLO E DI ATTUAZIONE DEL CODICE DI COMPORAMENTO	23
6.1. IL CONTROLLO INTERNO.....	23
6.2. DIFFUSIONE E FORMAZIONE.....	23
6.3. ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV).....	24
6.4. SEGNALAZIONE DEI PORTATORI D'INTERESSI E "WHISTLEBLOWING".....	24
6.5. RAPPORTI FRA IL CODICE DI COMPORAMENTO E IL "MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO"	25
6.6. VIOLAZIONI DEL CODICE DI COMPORAMENTO.....	25
6.7. LINEE GUIDA DEL SISTEMA SANZIONATORIO.....	26
7.SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO	27
7.1. PRINCIPI GENERALI	27
7.2. SANZIONI PER I LAVORATORI DIPENDENTI CHE NON RIVESTONO LA QUALIFICA DI DIRIGENTI.....	27
7.3. SANZIONI PER I DIRIGENTI.....	29
7.4. MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI	29
7.5. MISURE NEI CONFRONTI DEI SINDACI.....	30
7.6. MISURE NEI CONFRONTI DEI SOCI.....	30
7.7. MISURE NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI ESTERNI, AGENTI, CONSULENTI, PARTNER, APPALTATORI E FORNITORI.....	30
7.8. MISURE NEI CONFRONTI DELL'ODV.....	31
7.9. MISURE SANZIONATORIE NELL'AMBITO DEL "WHISTLEBLOWING"	31

1.PREMESSA

COOPERFIDI ITALIA SOC. COOP., (di seguito solo “Cooperfidi Italia” o il “Confidi”), conforma la conduzione delle proprie attività al rispetto dei principi e delle norme di comportamento espressi nel presente Codice di Comportamento e nella normativa nazionale ed internazionale in vigore.

Il Codice di Comportamento è una carta dei principi etici e sociali propri di Cooperfidi Italia, a cui tutti i destinatari, ossia soci, amministratori, dipendenti, collaboratori, fornitori, e tutti coloro che operano con la Cooperativa, si devono attenere.

Il sistema di Corporate Governance adottato da Cooperfidi Italia è conforme a quanto previsto dalla normativa applicabile. Tale sistema è principalmente indirizzato a:

- assicurare la regolarità delle operazioni di gestione;
- controllare i rischi;
- realizzare la massima trasparenza nei confronti dei soci;
- rispondere alle aspettative legittime dei soci.

In aggiunta a quanto sopra e secondo quanto indicato dalla *best practice* internazionale, nell’ambito del proprio sistema di *Corporate Governance*, Cooperfidi Italia ha ritenuto opportuno adottare ed attuare un proprio Codice Comportamento volto ad indicare i valori cui Cooperfidi Italia si ispira nello svolgimento della propria attività. L’adozione del Codice di Comportamento costituisce altresì uno dei presupposti per l’efficace funzionamento del sistema di controllo interno. Grazie al proprio sistema di controllo interno ed all’istituzione di adeguate procedure per ogni livello operativo, Cooperfidi Italia persegue i propri obiettivi e svolge le proprie attività sociali verificandone ed assicurandone il pieno rispetto delle leggi e delle procedure aziendali.

Cooperfidi Italia ha anche adottato, ai sensi del D.lgs. 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito: “Decreto Legislativo 231”), un “Modello di organizzazione, gestione e controllo” che esplicita l’insieme di misure e procedure preventive e disciplinari idonee a ridurre il rischio di commissione di reati all’interno dell’organizzazione aziendale ed ha istituito un Organismo di Vigilanza (i cui componenti attualmente coincidono con quelli del Collegio Sindacale) per il controllo interno cui, unitamente ai controlli propri del Collegio Sindacale, alla funzione aziendale denominata *Internal Audit* ed alla Società di Revisione esterna, è demandato il compito di vigilare sull’efficacia e sull’effettività dei sistemi di controllo interno istituiti.

Con riferimento al Codice di Comportamento, il compito di vigilare sull’efficacia ed effettività dello stesso è demandato al Direttore Generale e all’Organismo di Vigilanza.

È compito del Consiglio di Amministrazione approvare il Codice di Comportamento.

Il Confidi assume l’impegno di organizzare il complesso delle proprie attività in modo che i propri soci, amministratori, dipendenti, collaboratori e fornitori non commettano reati o illeciti che contrastino con l’interesse pubblico e gettino discredito sull’immagine e la credibilità di Cooperfidi Italia.

Dovranno essere adottate tutte le misure organizzative e gestionali necessarie a prevenire il compimento dei reati.

2.DESTINATARI E AMBITO DI APPLICAZIONE DEL CODICE DI COMPORAMENTO

Il presente Codice di Comportamento si applica Cooperfidi Italia. I destinatari del Codice di Comportamento e dei principi/norme comportamentali in esso contenuti sono tutti gli amministratori, i soci, i sindaci, i dirigenti, i dipendenti e tutti coloro che operano con il Confidi sulla base di un rapporto contrattuale, anche temporaneo, senza alcuna eccezione, nonché tutti coloro che, pur esterni al Confidi, operino, direttamente o indirettamente, per Cooperfidi Italia (es. procuratori, agenti, collaboratori a qualsiasi titolo, consulenti, fornitori e partner commerciali).

Tutti i Destinatari sono, pertanto, tenuti ad osservare e, per quanto di propria competenza, a fare rispettare i principi e le disposizioni del presente Codice di Comportamento. In nessuna circostanza la pretesa di agire nell'interesse di Cooperfidi Italia giustifica l'adozione di comportamenti in contrasto con quanto disposto nel presente documento.

A fronte di ciò, Cooperfidi Italia promuove la più ampia diffusione del presente Codice presso tutti i soggetti interessati, la corretta interpretazione dei suoi contenuti, e fornisce gli strumenti più adeguati a favorirne l'applicazione.

Per ottenere una massima diffusione del Codice a tutti gli operatori aziendali, esso è pubblicato sul sito internet ed è disponibile per la consultazione in copia cartacea presso ciascuna sede.

3.STRUTTURA DEL CODICE DI COMPORTAMENTO

Il presente Codice di Comportamento si compone di quattro sezioni:

1. nella prima sono indicati i principi etici che individuano i valori di riferimento nello svolgimento delle attività di Cooperfidi Italia;
2. nella seconda sono indicati i criteri di comportamento verso ciascuna classe di portatori d'interesse, che forniscono nello specifico le linee guida e le norme alle quali gli amministratori, i dipendenti, il collegio sindacale, i partner commerciali e finanziari, i consulenti, i collaboratori a vario titolo, i soci e i fornitori di Cooperfidi Italia sono tenuti ad attenersi per il rispetto dei principi etici;
3. nella terza sono disciplinate le modalità di attuazione, che delineano il sistema di controllo per la corretta applicazione del Codice di Comportamento e per il suo continuo miglioramento.
4. nella quarta è previsto il sistema disciplinare e sanzionatorio stabilito per garantire l'effettività del Codice di Comportamento.

4. PRINCIPI GENERALI DI CONDOTTA ETICA

4.1. RISPETTO DI NORME E REGOLAMENTI VIGENTI

Cooperfidi Italia considera il rispetto della Legge come requisito imprescindibile delle proprie attività. A tal proposito esige dai propri soci, amministratori, dipendenti, collaboratori, fornitori, e da chiunque svolga, a qualsiasi titolo, funzioni di rappresentanza, anche di fatto, il rispetto di tutte le norme vigenti relative alla legislazione nazionale, comunitaria e internazionale, delle leggi e dei regolamenti vigenti in tutti i paesi in cui il Confidi opera. Stesso obbligo di rispetto riguarda gli atti amministrativi degli enti territoriali, i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro, ed il presente Codice di Comportamento.

4.2. ONESTÀ

Per Cooperfidi Italia l'onestà rappresenta un principio fondamentale alla base di tutte le attività, per le iniziative, i rendiconti, le comunicazioni e costituisce elemento essenziale della propria gestione. I rapporti con i portatori d'interesse sono improntati a criteri e comportamenti di imparzialità, correttezza, collaborazione, lealtà e rispetto reciproco. Per questo motivo è rifiutata qualsiasi forma di beneficio o regalo, ricevuto od offerto, che possa essere inteso come strumento volto ad influire sull'indipendenza di giudizio e di condotta delle parti coinvolte.

4.3. TRASPARENZA, COMPLETEZZA DELL'INFORMAZIONE E FIDUCIA

Cooperfidi Italia riconosce il valore fondamentale della corretta informazione ai soci, agli organi ed alle funzioni competenti, in ordine ai fatti significativi concernenti la gestione societaria e contabile e in alcun modo giustifica azioni dei propri collaboratori che impediscano il controllo da parte degli enti od organizzazioni preposte.

Il Confidi favorisce un flusso di informazioni continuo, puntuale, completo, veritiero e comprensibile fra gli organi sociali, le diverse aree aziendali, la Direzione, le varie figure apicali, l'Organo di Vigilanza, e, ove necessario, verso le Pubbliche Autorità.

Il rapporto con l'impresa socia viene gestito in base ai principi di trasparenza e di fiducia.

Trasparenza significa operare per mettere in relazione i prodotti ed i servizi di Cooperfidi Italia con il bisogno reale dell'impresa, nel darsi un'organizzazione che la garantisca, come ad esempio seguire l'ordine cronologico nell'esame delle domande di garanzia, nel fornire informazioni chiare e puntuali sulle condizioni dei servizi e dei prodotti proposti e nella applicazione di condizioni uniformi in tutta Italia nonché perseguire l'obiettivo, nel rispetto dell'autonomia negoziale, che siano resi noti ai clienti gli elementi essenziali del rapporto contrattuale e le loro variazioni, favorendo in tal modo la concorrenza nei mercati bancario e finanziario.

Fiducia vuole dire che, oltre alla primaria valutazione della capacità economica dell'impresa di utilizzare in modo efficace il finanziamento accordato e la relativa capacità di restituzione dello stesso, Cooperfidi Italia è attenta a quelle iniziative che producono un beneficio economico sociale e che sostengono un reale sviluppo della persona. La sussistenza di rapporti patrimoniali con fondi mutualistici e l'appartenenza a reti consortili costituiscono elementi che si traducono in beneficio per l'impresa stessa in quanto consentono una riduzione del rischio.

4.4. IMPARZIALITA' E CONFLITTO DI INTERESSI

Cooperfidi Italia si impegna ad evitare ogni discriminazione in base all'età, al sesso, alla sessualità, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose in tutte le decisioni che influiscono sulle relazioni con i Destinatari.

I Destinatari devono evitare situazioni e/o attività che possano condurre a conflitti di interesse con quelli di Cooperfidi Italia o che potrebbero interferire con la capacità di assumere decisioni imparziali. I Destinatari, in caso di conflitto di interessi, devono astenersi dal concorrere, direttamente o indirettamente, ad ogni decisione o deliberazione relativa alla materia cui il conflitto afferisce.

Tra i comportamenti che determinano conflitto di interessi, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, rientrano: la cointeressenza del dipendente o del collaboratore o dei loro familiari in attività concernenti la posizione dei fornitori, clienti, concorrenti, finanziatori, nonché l'utilizzo di informazioni acquisite nello svolgimento dell'attività per conto della Società a vantaggio proprio o di terzi e comunque in contrasto con gli interessi del Confidi.

Ogni situazione di conflitto di interessi, anche indiretta o potenziale, deve essere tempestivamente riferita al Consiglio di Amministrazione e all'Organismo di Vigilanza, affinché ne sia valutata la sussistenza e la potenziale gravità e possano essere esclusi o attenuati i conseguenti effetti reali o solo potenziali.

4.5. PRINCIPIO DI LEALTA' E FEDELTA'

Cooperfidi Italia mantiene un rapporto di fiducia e di fedeltà reciproca con ciascuno dei Destinatari. Tutti i Destinatari devono considerare il rispetto delle norme del Codice di Comportamento come parte essenziale delle loro obbligazioni nei confronti di Cooperfidi Italia. L'obbligo di fedeltà comporta altresì per ogni dipendente e collaboratore di Cooperfidi Italia il divieto di:

- assumere occupazioni e rapporti di lavoro alle dipendenze di terzi, incarichi di consulenza o altre responsabilità per conto dei terzi che siano incompatibili con l'attività svolta per Cooperfidi Italia, senza preventiva ed esplicita autorizzazione scritta della società;
- svolgere attività comunque contrarie agli interessi dell'impresa o incompatibili con i doveri d'ufficio.

4.6. TRASPARENZA DELLA CONTABILITA' AZIENDALE

Cooperfidi Italia promuove la massima trasparenza, affidabilità e integrità delle informazioni inerenti alla contabilità aziendale. Il presente Codice prevede che ogni operazione e transazione sia correttamente registrata, autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua. Tutte le azioni ed operazioni del Confidi prevedono una registrazione adeguata e la possibilità di verifica del processo di decisione, di autorizzazione e di svolgimento. Per ogni operazione è richiesto un adeguato supporto documentale al fine di poter procedere, in ogni momento, all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa. Cooperfidi Italia si impegna a fornire informazioni complete, trasparenti, comprensibili ed accurate, in modo tale che i portatori d'interesse siano in grado di prendere decisioni autonome e consapevoli degli interessi coinvolti, delle alternative e delle conseguenze che ne

possono derivare, in merito alle relazioni con la Cooperativa stessa.

4.7. ADEMPIMENTI TRIBUTARI

Cooperfidi Italia si impegna ad effettuare con completezza e trasparenza tutti gli adempimenti tributari previsti a suo carico dalla normativa vigente e a collaborare, ove previsto, con l'Amministrazione finanziaria. Le dichiarazioni fiscali e il versamento delle imposte rappresentano comportamenti non solo obbligatori sotto un profilo giuridico ma anche ineludibili nell'ambito della responsabilità sociale della Cooperativa.

4.8. VALORE DELLE RISORSE UMANE E RISPETTO DELLA PERSONA

Cooperfidi Italia riconosce la centralità delle "risorse umane" e l'importanza di stabilire e mantenere relazioni basate sulla lealtà e sulla fiducia reciproca, valorizzando quanto possibile le aspirazioni e le capacità del singolo. Cooperfidi Italia riconosce la centralità della persona e l'importanza di stabilire e mantenere con dipendenti e collaboratori relazioni basate sulla fiducia reciproca.

Cooperfidi Italia, nella gestione dei rapporti di lavoro e di collaborazione, rispetta i diritti dei lavoratori ed opera per la piena valorizzazione del loro apporto e per favorirne lo sviluppo e la crescita professionale. Cooperfidi Italia promuove programmi di aggiornamento e formazione atti a valorizzare le professionalità specifiche ed a conservare ed accrescere le competenze acquisite nel corso della collaborazione.

Si impegna inoltre a consolidare ed a diffondere una cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i Destinatari, al fine di preservarne la salute e la sicurezza.

4.9. MOLESTIE SUL LUOGO DI LAVORO

Cooperfidi Italia esige che nelle relazioni di lavoro interne ed esterne non si verifichino molestie di alcun genere, quali ad esempio la creazione di un ambiente di lavoro ostile nei confronti di singoli lavoratori o gruppi di lavoratori, l'ingiustificata interferenza con il lavoro altrui o la creazione di ostacoli ed impedimenti alle prospettive professionali altrui.

Cooperfidi Italia non ammette molestie sessuali, intendendo come tali, la subordinazione delle possibilità di crescita professionale o di altro vantaggio alla prestazione di favori sessuali o le proposte di relazioni interpersonali private che, per il fatto di essere sgradite al destinatario, possano turbarne la serenità.

4.10. ABUSO DI SOSTANZE ALCOLICHE O STUPEFACENTI

Ciascun dipendente o collaboratore di Cooperfidi Italia deve astenersi dal prestare la propria attività sotto l'effetto di sostanze alcoliche o stupefacenti o che sortiscano analogo effetto e dal consumare tali sostanze nel corso della prestazione lavorativa.

4.11. FUMO

E' fatto divieto di fumare nei luoghi nei quali ciò possa generare pericolo per la sicurezza e per la salute delle persone. Nelle situazioni di condivisione degli stessi ambienti di lavoro da parte di più persone è fatto divieto di fumare qualora qualcuno avverta disagio a causa del fumo passivo.

4.12. INFORMAZIONI RISERVATE E TUTELA DELLA PRIVACY

Cooperfidi Italia assicura la riservatezza delle informazioni in proprio possesso, l'osservanza della normativa in materia di protezione dei dati personali e si astiene dal trattare dati se non legittimamente ottenuti.

Tutte le informazioni a disposizione della Cooperativa vengono trattate nel rispetto della riservatezza e della tutela dei dati personali dei soggetti interessati alla luce del D. Lgs. 196/2003 e del Reg. UE 679/2016 (GDPR). Cooperfidi Italia garantisce quotidianamente la tutela, l'integrità e la riservatezza dei dati personali gestiti mettendo in atto misure tecniche e organizzative ritenute idonee, ai sensi dell'art. 32, GDPR, alla prevenzione di episodi di danneggiamento, perdita e/o distruzione dei dati personali.

Il trattamento al quale saranno sottoposti i dati raccolti nelle banche dati e negli archivi con la modulistica specifica aziendale, sarà diretto esclusivamente all'espletamento delle finalità attinenti all'esercizio dell'attività di Cooperfidi Italia. I Destinatari sono tenuti a tutelare la riservatezza di tali dati e a adoperarsi affinché siano osservati tutti gli adempimenti previsti dalla normativa in materia di privacy.

Nell'ambito delle informazioni riservate assumono particolare rilievo quelle *price sensitive*, definite come notizie su fatti non di dominio pubblico e idonei, se resi pubblici, ad influenzare sensibilmente il prezzo degli strumenti finanziari. Tali informazioni non devono in alcun modo essere utilizzate, salvo nei casi e con le modalità previste dalle vigenti disposizioni normative e regolamentari.

La comunicazione all'esterno di informazioni *price sensitive* deve avvenire in conformità con le vigenti disposizioni normative e regolamentari, secondo le indicazioni delle Autorità di Vigilanza (CONSOB e Borsa Italiana).

Il personale che a qualsiasi titolo entri in possesso di informazioni di interesse aziendale o relative a qualsiasi portatore d'interesse non è autorizzato a diffonderla o utilizzarla al di fuori degli scopi operativi per cui è stato autorizzato dalle direzioni aziendali.

4.13. TUTELA DEL PATRIMONIO AZIENDALE

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

4.14. TUTELA AMBIENTALE

Cooperfidi Italia promuove la conduzione delle proprie attività sul corretto utilizzo delle risorse e sul rispetto dell'ambiente.

I Destinatari, nello svolgimento delle proprie funzioni, si impegnano a rispettare la vigente normativa in materia di tutela e di protezione ambientale.

4.15. POLITICA PER LA PREVENZIONE DEL RICICLAGGIO DI DENARO

Cooperfidi Italia non dovrà in alcun modo ed in nessuna circostanza, essere implicato in vicende relative al riciclaggio di denaro proveniente da attività illecite o criminali. Cooperfidi Italia si impegna a rispettare tutte le norme e disposizioni nazionali ed internazionali in tema di riciclaggio. Prima di stabilire relazioni o stipulare contratti con partner in relazioni d'affari di lungo periodo i Destinatari sono tenuti ad assicurarsi circa la reputazione della controparte.

Al fine di garantire l'efficienza del sistema di prevenzione del riciclaggio di denaro Cooperfidi Italia si è dotata di una Funzione aziendale specificamente deputata a prevenire e a contrastare la realizzazione di operazioni di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente.

Cooperfidi Italia adotta altresì presidi in termini di organizzazione, procedure e controlli interni per contrastare il riciclaggio e il finanziamento del terrorismo. In particolare – sulla scorta di quanto previsto dalle disposizioni di Banca d'Italia in materia di organizzazione, procedure e controlli interni volti a prevenire l'utilizzo degli intermediari a fini di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo – applica misure secondo il principio di proporzionalità, in coerenza con la natura, la dimensione, la complessità dell'attività svolta, la tipologia e la gamma dei servizi prestati.

Inoltre, in applicazione dell'approccio basato sul rischio (cd. *risk based approach*), Cooperfidi Italia si è dotata di un assetto organizzativo, di procedure operative e di controllo, nonché di sistemi informativi idonei a garantire l'osservanza delle norme di legge e regolamentari in materia antiriciclaggio, tenendo conto della natura, della dimensione e della complessità dell'attività svolta nonché della tipologia e della gamma dei servizi prestati.

4.16. GESTIONE DEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Le relazioni con la Pubblica Amministrazione, le Autorità Pubbliche di Vigilanza, le istituzioni pubbliche nazionali, comunitarie e internazionali, nonché nei confronti di pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio, devono svolgersi nel rispetto della normativa vigente e dei principi definiti nel presente Codice di Comportamento, sulla base dei criteri generali di correttezza, lealtà e collaborazione.

Nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, Cooperfidi Italia e, per conto della stessa, ogni socio, amministratore, dipendente, collaboratore, fornitore, non deve cercare di influenzare impropriamente le decisioni dell'istituzione interessata, al fine di ottenere il compimento di atti conformi o contrari ai doveri di ufficio.

La gestione di trattative, l'assunzione di impegni e l'esecuzione di rapporti con le istituzioni pubbliche nazionali, comunitarie e internazionali sono riservate esclusivamente alle funzioni aziendali a ciò preposte e/o autorizzate.

Inoltre, la documentazione che riassume le modalità attraverso le quali la Cooperativa entra in contatto con le istituzioni pubbliche deve essere adeguatamente tracciabile e archiviata.

5.CRITERI DI CONDOTTA

5.1. CRITERI DI CONDOTTA AMMINISTRATIVA

5.1.1. Tracciabilità delle operazioni

Tutte le azioni e le operazioni di Cooperfidi Italia devono essere correttamente registrate e deve essere possibile la verifica del processo di decisione, autorizzazione e svolgimento in modo tale da garantirne l'individuazione dei diversi livelli di responsabilità e la ricostruzione accurata dell'operazione.

Cooperfidi Italia provvede pertanto all'adozione di un adeguato e rigoroso sistema di archiviazione dei documenti che rispetti i requisiti di veridicità, accessibilità e completezza. Inoltre, la tracciabilità della documentazione rappresenta un requisito di base per evitare di incorrere nelle sanzioni previste per la commissione dei reati tributari, e deve essere pertanto assicurata da tutto il personale, compresi eventuali professionisti esterni.

I Destinatari del Codice di Comportamento sono tenuti altresì a conservare e a rendere disponibile, per ogni operazione o transazione effettuata, adeguata documentazione di supporto al fine di consentirne:

- l'accurata registrazione contabile;
- l'immediata individuazione delle caratteristiche e delle motivazioni sottostanti;
- l'agevole ricostruzione formale e cronologica;
- la verifica del processo di decisione, autorizzazione e realizzazione, in termini di legittimità, coerenza e congruità, nonché l'individuazione dei vari livelli di responsabilità.

I Destinatari che vengano a conoscenza di casi di omissione, falsificazione o trascuratezza nelle registrazioni contabili o nelle documentazioni di supporto sono tenuti a riferirne tempestivamente al proprio Responsabile di Area e al Direttore Generale. Cooperfidi Italia promuove l'avvio di programmi di formazione e di aggiornamento al fine di rendere edotti i Destinatari in ordine alle regole (norme di legge o di regolamento, prescrizioni interne, disposizioni delle associazioni di categoria) che presiedono alla formazione e alla gestione della documentazione contabile.

5.1.2 Trasparenza contabile e finanziaria

Cooperfidi Italia agisce nel pieno rispetto dei principi previsti dalla normativa vigente sui dati contabili delle società, con particolare riguardo alla trasparenza, alla completezza e alla veridicità delle informazioni contenute nei registri contabili.

Gli Amministratori e il Direttore Generale sono responsabili del rispetto dei suddetti principi.

Gli Amministratori e tutti i soggetti coinvolti nelle attività di formazione del bilancio sono tenuti al rispetto delle norme, anche regolamentari, inerenti alla veridicità e alla chiarezza dei dati e delle valutazioni.

Le suddette figure sono tenute, inoltre, a prestare la massima e pronta collaborazione a tutti gli organismi di controllo che dovessero richiedere informazioni e

documentazione circa l'amministrazione del Confidi.

Per ogni operazione deve essere conservata un'adeguata documentazione di supporto dell'attività svolta, in modo da consentire l'agevole registrazione contabile, l'individuazione dei diversi livelli di responsabilità, la ricostruzione accurata dell'operazione, consentendo così di ridurre la probabilità di errori interpretativi.

Cooperfidi Italia condanna qualsiasi forma di riciclaggio o autoriciclaggio e/o condotta tesa a ostacolare l'identificazione di denaro, beni o altre utilità di provenienza illecita e si impegna a rispettare tutte le norme e disposizioni, sia nazionali che internazionali, in tema di antiriciclaggio. È vietato ricevere, acquistare, occultare, reinvestire denaro o cose provenienti da attività delittuose, ovvero compiere su di essi operazioni tese ad ostacolarne l'identificazione. Il Confidi si impegna a non utilizzare in attività economiche o finanziarie denaro, beni o altre utilità provenienti da delitto.

Tutto il personale coinvolto nelle attività di formazione del bilancio o di altri documenti simili deve comportarsi correttamente, prestare la massima collaborazione, garantire la completezza e la chiarezza delle informazioni fornite, l'accuratezza dei dati e delle elaborazioni, segnalare i conflitti di interesse e non deve in alcun modo commettere o concorrere con altri a commettere violazioni penali della normativa tributaria (art. 25-quinquiesdecies D.lgs. n. 231/ 2001).

Gli Amministratori ed i loro collaboratori:

- nella redazione del bilancio, di comunicazioni al mercato o di altri documenti simili devono rappresentare la situazione economica, patrimoniale o finanziaria con verità, chiarezza e completezza;
- devono rispettare puntualmente le richieste di informazioni da parte del Collegio Sindacale e facilitare in ogni modo lo svolgimento delle attività di controllo o di revisione legalmente attribuite ai soci, ad altri organi sociali o alla società di revisione;
- presentare all'Assemblea atti e documenti completi e corrispondenti alle registrazioni contabili anche avvalendosi del supporto di un consulente esterno;
- fornire agli organi di vigilanza informazioni corrette e complete sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria;
- monitorare l'evoluzione del piano normativo di riferimento, effettuato anche con il supporto di consulenti esterni, al fine di garantire l'adeguamento alle nuove leggi in materia fiscale;
- effettuare controlli volti ad assicurare l'accuratezza e la completezza delle informazioni utilizzate per il calcolo delle imposte anche avvalendosi del supporto di un centro servizi esterno;
- monitorare costantemente gli adempimenti di legge, al fine di evitare ritardi e imprecisioni nella presentazione di dichiarazioni e/o documenti fiscali;
- controllare la completezza e l'accuratezza delle imposte pagate e i crediti maturati nei confronti dell'erario anche avvalendosi del supporto di un consulente esterno.

Le suddette disposizioni devono essere rispettate anche per evitare di incorrere nelle sanzioni previste per la commissione dei reati tributari.

5.1.3 Adempimenti tributari

Cooperfidi Italia si impegna ad effettuare con completezza e trasparenza tutti gli adempimenti tributari previsti a suo carico dalla normativa vigente e a collaborare, ove

previsto, con l'Amministrazione finanziaria. Le dichiarazioni fiscali e il versamento delle imposte rappresentano comportamenti non solo obbligatori sotto un profilo giuridico ma anche ineludibili nell'ambito della responsabilità sociale dell'azienda.

5.1.4 Diritto di accesso

Al fine di assicurare la massima trasparenza di ogni procedimento aziendale, deve essere garantito l'accesso ai documenti amministrativi a chiunque ne abbia diritto secondo le modalità previste ai sensi della vigente normativa in materia.

5.1.5 Controllo interno

Cooperfidi Italia diffonde a tutti i livelli una cultura caratterizzata dalla consapevolezza dell'esistenza dei controlli e dall'assunzione di una mentalità orientata all'esercizio del controllo. Per controlli interni si intendono tutti gli strumenti necessari o utili a indirizzare, gestire e verificare le attività dell'impresa con l'obiettivo di assicurare il rispetto delle leggi e delle procedure, proteggere i beni del Confidi e la salute/sicurezza delle persone, gestire efficientemente le attività e fornire dati contabili e finanziari accurati e completi.

Il Confidi adotta un sistema di controllo interno attraverso le Funzioni di controllo opportunamente nominate.

5.1.6 Rapporti con i soci.

Cooperfidi Italia crea le condizioni affinché la partecipazione dei soci alle decisioni di loro competenza sia diffusa e consapevole, promuove la parità e la completezza di informazione e tutela il loro interesse nel rispetto della mutualità che le è propria, ed in conformità alle previsioni dello Statuto sociale.

Il presente Codice di Comportamento è principalmente indirizzato a: verificare che il Confidi agisca con la massima correttezza e trasparenza nei confronti dei soci, rispondendo alle loro aspettative legittime; evitare qualsiasi tipo di condotta volta ad influenzare le decisioni dell'Assemblea dei soci; garantire un flusso di informazioni continuo e corretto verso il Consiglio di Amministrazione, l'Assemblea dei soci e l'ODV, nonché fra questi stessi organi; favorire i previsti controlli da parte degli organi e delle funzioni competenti; garantire l'attuazione dello scopo sociale nel rispetto dei principi della mutualità e della cooperazione stabiliti dallo Statuto sociale.

5.2. CRITERI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

5.2.1 Rapporti con la Pubblica amministrazione, pubblici dipendenti, pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio

L'assunzione di impegni con la Pubblica Amministrazione e con le Pubbliche Istituzioni, comprese le Autorità di Vigilanza (quali ad esempio la Banca d'Italia, l'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato, l'Autorità Garante per la Protezione dei Dati Personali, la CONSOB e Borsa Italiana), è riservata esclusivamente alle funzioni aziendali preposte ed autorizzate. I rapporti intrattenuti con pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio, con la magistratura, con le autorità pubbliche di vigilanza e con altre autorità indipendenti, nonché con partner privati concessionari di un pubblico servizio, devono essere intrapresi e gestiti nell'assoluto e rigoroso rispetto delle leggi e delle normative vigenti, dei principi fissati nel presente Codice di Comportamento e nei protocolli interni del Modello 231/01, in modo da non

compromettere l'integrità e la reputazione di entrambe le parti.

Ogni rapporto con la Pubblica Amministrazione deve essere esclusivamente riconducibile a forme di comunicazione ed interazione volte ad attuare l'oggetto sociale del Confidi, a rispondere a richieste e ad atti di sindacato ispettivo, o comunque a rendere nota la posizione e situazione dell'ente.

A tal fine Cooperfidi Italia si impegna a:

- operare, senza alcun tipo di discriminazione, attraverso i canali di comunicazione a ciò preposti con gli interlocutori della Pubblica Amministrazione a livello nazionale e internazionale, comunitario e territoriale;
- rappresentare gli interessi e le posizioni in maniera trasparente, rigorosa e coerente, evitando atteggiamenti di natura collusiva;
- evitare e condannare comportamenti volti ad ottenere un indebito vantaggio o qualsiasi altro beneficio per mezzo di dichiarazioni, documenti, rendiconti allo scopo alterati o falsificati, o per il tramite di informazioni omesse, o, più genericamente, per il tramite di artifici o raggiri, compresi quelli realizzati per mezzo di sistemi informatici o telematici.

Cooperfidi Italia proibisce i pagamenti sia diretti sia indiretti – inclusi i pagamenti a chiunque abbia la consapevolezza che tale pagamento sarà condiviso con un pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio – oltre che le offerte o le promesse di pagare o di dare qualunque cosa di valore o altra utilità ad un pubblico ufficiale o incarico di pubblico servizio, o ad un terzo identificato dal pubblico ufficiale o incaricati di pubblico servizio, a fini corruttivi.

Qualsiasi socio, amministratore, dipendente, collaboratore, fornitore, che riceva direttamente o indirettamente richieste o offerte di denaro o di favori di qualunque tipo (ivi compresi ad es. omaggi o regali di non modico valore) formulate indebitamente da coloro che operano nel contesto dei rapporti con pubblici funzionari, incaricati di pubblico servizio o dipendenti in genere della Pubblica Amministrazione o di altre Pubbliche Istituzioni, deve immediatamente riferire all'Organismo di Vigilanza per l'assunzione dei provvedimenti conseguenti. La mancata segnalazione sarà considerata grave inadempimento agli obblighi di lealtà e correttezza.

5.2.2 Gestione dei contratti pubblici e bandi pubblici

Cooperfidi Italia, nella partecipazione a negoziazioni/convenzioni e bandi con la Pubblica Amministrazione adotta condotte improntate ai principi di buona fede, correttezza professionale, lealtà, e legalità verso l'ente pubblico e gli altri soggetti concorrenti. Nella gestione della partecipazione a bandi pubblici, contratti o convenzioni con la Pubblica Amministrazione il Confidi opera nel pieno rispetto della normativa vigente adeguandosi a quanto previsto dalla Legge, dai regolamenti attuativi, dalle Circolari Ministeriali, dalle leggi regionali, dagli atti emanati dagli enti pubblici locali, e in genere da ogni altra disposizione o normativa e amministrativa.

In particolare, Cooperfidi Italia si astiene dal tener comportamenti anticoncorrenziali, quali:

- promesse, offerte, dazioni rivolte ai concorrenti al fine di ottenere l'aggiudicazione, o affinché essi non concorrano, o ritirino l'offerta o presentino offerte palesemente abnormi;

- accordi con i concorrenti volti a condizionare il prezzo di aggiudicazione/negoziazione, o altre condizioni contrattuali.

Cooperfidi Italia si astiene altresì da qualsiasi offerta, di denaro, utilità, beni di valore, o condizioni di vantaggio anche indiretto ai dipendenti pubblici che promuovono o gestiscono a qualunque titolo bandi o trattative con enti pubblici.

Il personale di Cooperfidi Italia deputato alla predisposizione della documentazione necessaria per la partecipazione ai bandi dovrà:

- trasmettere informazioni veritiere;
- garantire la completezza e l'aggiornamento di tali informazioni;
- rispettare, nella trasmissione della documentazione, le tempistiche previste dai bandi pubblici.

In ogni caso Cooperfidi Italia, i suoi dipendenti, collaboratori, amministratori, si impegnano a riferire all'ODV e al Direttore Generale, secondo le rispettive competenze, qualsiasi notizia di condotte contrarie ai principi sopra esposti di cui essi vengano a conoscenza, anche se tenuti da eventuali concorrenti.

5.3. CRITERI DI CONDOTTA CON IL PERSONALE ED I COLLABORATORI

5.3.1 Tutela della dignità

Cooperfidi Italia è impegnata nel garantire a tutti la tutela della dignità e dell'integrità psicofisica nel rispetto dei principi di pari opportunità e tutela della privacy. Cooperfidi Italia si adopera per evitare qualsiasi forma di discriminazione riferita all'età, al genere, all'origine nazionale, territoriale, sociale o culturale, alla religione, alla disabilità, all'orientamento sessuale, alle responsabilità familiari, allo stato civile, all'appartenenza sindacale, all'opinione politica o a qualsiasi altra condizione che potrebbe esserne oggetto. Sviluppa pratiche di conciliazione fra i tempi di vita e di lavoro, sensibilizza il personale riguardo al tema delle pari opportunità e si impegna per la definizione di regole che ne garantiscano la messa in pratica a tutti i livelli dell'organizzazione.

5.3.2 Selezione e assunzione del personale

La valutazione del personale da assumere è effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati rispetto a quelli attesi ed alle esigenze del Confidi nel rispetto dei principi dell'imparzialità e delle pari opportunità per tutti i soggetti interessati.

Tutto il personale viene assunto con regolare contratto di lavoro nelle forme previste; non è consentita alcuna forma di lavoro irregolare, né da parte del Confidi né da parte di fornitori, subappaltatori, collaboratori.

Non è inoltre assolutamente tollerato lo sfruttamento dei minori o di altre classi di lavoratori; la conoscenza di violazione di tali principi autorizza Cooperfidi Italia a interrompere qualsiasi relazione commerciale.

Nel momento in cui inizia la collaborazione, il dipendente/collaboratore riceve esaurienti informazioni riguardo alle caratteristiche delle mansioni e della funzione, agli elementi normativi e retributivi, alle normative e comportamenti per la gestione

dei rischi connessi alla salute personale, e ai comportamenti eticamente accettati dall'ente tramite consegna del Codice di Comportamento.

5.3.3 Gestione del rapporto

Nell'ambito dei processi di gestione e sviluppo del personale, così come in fase di selezione, le decisioni prese sono basate sulla corrispondenza tra profili attesi e profili posseduti da dipendenti/collaboratori (ad esempio in caso di promozione o trasferimento) e/o sulla base di considerazioni di merito (ad esempio assegnazione degli incentivi in base ai risultati raggiunti).

L'accesso a ruoli e incarichi è anch'esso stabilito in considerazione delle competenze e delle capacità.

La valutazione dei collaboratori è effettuata in maniera allargata coinvolgendo i responsabili, la funzione personale e, per quanto possibile, i soggetti che sono entrati in relazione con il valutato.

Nella gestione dei rapporti gerarchici l'autorità è esercitata con equità e correttezza, evitandone ogni abuso.

5.3.4 Formazione

Cooperfidi Italia garantisce un ambiente di lavoro in cui sono valorizzati le competenze, l'impegno e le potenzialità. A tal fine realizza percorsi di formazione che coniugano le esigenze di sviluppo aziendale con il fabbisogno formativo espresso dai lavoratori ai propri Responsabili di Area.

Favorisce la crescita professionale e una adeguata organizzazione del lavoro, attraverso strumenti atti a mantenere e aumentare il valore delle competenze individuali. Ogni lavoratore è chiamato ad impegnarsi per lo sviluppo delle proprie competenze professionali.

5.3.5 Salute e Sicurezza sul lavoro

Cooperfidi Italia esplicita chiaramente e rende noti mediante un documento formale, i principi e criteri fondamentali in base ai quali vengono prese le decisioni di ogni tipo e da ogni livello in materia di salute e sicurezza sul lavoro; tali principi e criteri possono così individuarsi:

- evitare i rischi;
- valutare i rischi che non possono essere evitati;
- combattere i rischi alla fonte;
- adeguare il lavoro all'uomo, in particolare per quanto concerne la progettazione delle postazioni e la scelta delle attrezzature e dei metodi di erogazione dei servizi, con l'obiettivo di regolare l'attività monotona e/o ripetitiva ed altresì ridurre gli effetti sulla salute;
- tenere conto del grado di evoluzione della tecnica;
- sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che lo è meno;
- programmare la prevenzione mirando ad un complesso coerente che integri nella medesima la tecnica, l'organizzazione del lavoro, le condizioni di lavoro, le relazioni sociali e l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro;

- dare la priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- impartire adeguate istruzioni ai lavoratori.

Tali principi sono utilizzati dalla Società per prendere le misure necessarie per la protezione della sicurezza e salute dei lavoratori comprese le attività di prevenzione dei rischi professionali, di informazione e formazione, nonché l'approntamento di una organizzazione e dei mezzi necessari.

Il Confidi, sia ai livelli apicali che a quelli operativi, deve attenersi a questi principi, in particolare quando devono essere prese delle decisioni o quando devono essere fatte delle scelte e, in seguito, quando le stesse devono essere attuate.

Tutti i dipendenti, collaboratori, amministratori, soci sono tenuti allo scrupoloso rispetto delle norme e degli obblighi derivanti dalla normativa di riferimento in tema di salute e sicurezza, nonché al rispetto di tutte le misure di salute e sicurezza previste dalle procedure e dai regolamenti interni.

5.3.6 Gestione delle informazioni e privacy

La privacy dei soci, amministratori, dipendenti, collaboratori, fornitori e qualsiasi portatore di interesse, la riservatezza delle informazioni è tutelata nel rispetto della normativa di riferimento, adottando standard che specificano le informazioni che il Confidi richiede e le relative modalità di trattamento e di conservazione.

5.3.7 DOVERI DELLE RISORSE UMANE: Rispetto delle norme contenute nel Codice di Comportamento

Ogni socio, amministratore, dipendente, collaboratore, fornitore e qualsiasi portatore di interesse è tenuto ad accettare esplicitamente, a conoscere e rispettare le norme contenute nel Codice di Comportamento e le norme di riferimento che regolano l'attività svolta nell'ambito della sua funzione, derivanti dalla Legge o da procedure e regolamenti interni.

Tutti i destinatari hanno l'obbligo di:

- astenersi da comportamenti contrari alle norme contenute nel Codice di Comportamento;
- rivolgersi ai propri superiori, referenti aziendali o all'Organismo di Vigilanza, in caso di richiesta di chiarimenti sulle modalità di applicazione delle stesse;
- riferire tempestivamente ai superiori, ai referenti aziendali o all'ODV qualsiasi notizia, di diretta rilevazione o riportata da altri, in merito a possibili loro violazioni o semplice richiesta di violazioni;
- collaborare con le strutture deputate a verificare le possibili violazioni;
- informare adeguatamente ogni terza parte con la quale vengano in contatto nell'ambito dell'attività lavorativa circa l'esistenza del Codice di Comportamento e gli impegni ed obblighi imposti dallo stesso ai soggetti esterni;
- esigere il rispetto degli obblighi che riguardano direttamente la loro attività;
- adottare le opportune iniziative interne e, se di propria competenza, esterne in caso di mancato adempimento da parte di terzi dell'obbligo di conformarsi alle norme del Codice di Comportamento.

5.3.8 DOVERI DELLE RISORSE UMANE: Conflitti di interesse

Ogni socio, amministratore, dipendente, collaboratore, fornitore di Cooperfidi Italia è tenuto ad evitare tutte le situazioni e tutte le attività in cui si possa manifestare un conflitto con gli interessi dell'Ente o che possano interferire con la propria capacità di assumere, in modo imparziale, decisioni nel migliore interesse dell'impresa e nel pieno rispetto delle norme del Codice di Comportamento.

Deve, inoltre, astenersi dal trarre vantaggio personale da atti di disposizione dei beni sociali o da opportunità d'affari delle quali è venuto a conoscenza nel corso dello svolgimento delle proprie funzioni.

Ogni situazione che possa costituire o determinare un conflitto di interesse deve essere tempestivamente comunicata, a seconda dei casi, al proprio Responsabile di Area e al Direttore Generale o al CDA.

5.3.9 DOVERI DELLE RISORSE UMANE: Utilizzo e salvaguardia dei beni di proprietà della Cooperativa

Ogni dipendente, collaboratore, amministratore, socio di Cooperfidi Italia è tenuto a gestire i beni di proprietà del Confidi in conformità alle procedure operative predisposte dall'azienda, astenendosi da comportamenti che possano comprometterne l'integrità.

Ogni dipendente, collaboratore, amministratore, e socio di Cooperfidi Italia deve utilizzare i beni del Confidi esclusivamente per scopi connessi e strumentali all'esercizio dell'attività lavorativa, e comunque in conformità alla legge, ai regolamenti aziendali e al presente Codice di Comportamento.

5.3.10 DOVERI DELLE RISORSE UMANE: Doni o altre utilità

Tutti coloro i quali operano per conto della Cooperativa non sono autorizzati ad offrire, accettare o promettere, per sé per altri, alcuna forma di dono, compenso, utilità o servizio di qualsiasi natura rivolta ad influenzare o comunque realizzare trattamenti di favore nel corso dello svolgimento delle proprie mansioni.

In ogni caso, eventuali omaggi, atti di cortesia e di ospitalità sono gestiti solo da Responsabili aziendali autorizzati.

Eventuali sponsorizzazioni, donazioni o elargizioni in beneficenza sono gestite dal Consiglio di Amministrazione o da soggetti espressamente dallo stesso autorizzati.

5.4. CRITERI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI CON I SOCI

Cooperfidi Italia crea le condizioni affinché la partecipazione dei soci alle decisioni di loro competenza sia diffusa e consapevole, garantendo la completezza di informazione, la trasparenza e l'accessibilità ai dati e alla documentazione secondo i principi di legge ed operando per la concreta attuazione del principio democratico proprio delle cooperative.

Cooperfidi Italia promuove ed attua la parità di trattamento tra i soci e tutela il loro interesse alla migliore attuazione e valorizzazione dello scambio mutualistico.

Cooperfidi Italia vigila affinché i soci non si pongano in contrasto con gli interessi sociali, perseguendo interessi propri o di terzi estranei o contrari all'oggetto sociale od operando in modo antitetico e confliggente con lo stesso.

Allo stesso modo, il Confidi richiede ai propri soci il pieno rispetto delle norme contenute nel presente Codice di Comportamento e nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato ai sensi del D.lgs. 231/2001.

Cooperfidi Italia assicura la regolare tenuta delle scritture contabili, e il pieno rispetto delle leggi e dei principi e norme tecniche vigenti nella formazione e redazione del bilancio di esercizio, nella redazione di qualsiasi documento aziendale e nella formazione e diffusione delle comunicazioni sociali.

Le medesime regole di condotta sono garantite nella gestione dei rapporti con gli organi sociali, verso i quali viene altresì assicurata la massima trasparenza e completezza delle informazioni.

5.5. CRITERI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI CON I CLIENTI

5.5.1 Formulazione delle proposte contrattuali

I dipendenti di Cooperfidi Italia, nella gestione dei rapporti con i clienti e nel rispetto delle procedure interne, devono favorire la massima soddisfazione del cliente, fornendo, tra l'altro, informazioni esaurienti, veritiere ed accurate sui servizi forniti, affinché il cliente possa assumere decisioni consapevoli e nel rispetto di quanto previsto dalla normativa sulla trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari. Il Confidi, nella definizione delle proposte contrattuali, adotta un approccio basato sulla valutazione della compatibilità tra le esigenze progettuali ed economiche del cliente e i propri standard qualitativi per tipologia di prodotto.

5.5.2 Correttezza nelle relazioni

Cooperfidi Italia si impegna per la soddisfazione dei propri clienti, agendo secondo trasparenza, chiarezza e diligenza nelle relazioni. A tal fine garantisce una corretta esecuzione dei contenuti contrattuali, adempie con puntualità e precisione agli impegni assunti, fornisce le informazioni pertinenti l'erogazione del servizio in modo completo, veritiero e documentato.

Cooperfidi Italia evita ogni offerta di favori da cui possano derivare indebiti benefici o preferenze.

5.6. CRITERI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI CON LA COLLETTIVITA'

Cooperfidi Italia è consapevole degli effetti della propria attività sul contesto di riferimento, sullo sviluppo economico e sociale e sul benessere generale della collettività e pone attenzione, nel proprio operato, a contemperarne gli interessi.

La Cooperativa ritiene che il dialogo con i portatori di interesse sia di importanza strategica per un corretto sviluppo della propria attività e instaura, ove possibile, un canale stabile di dialogo con le associazioni di rappresentanza dei propri portatori di interesse, allo scopo di cooperare nel rispetto dei reciproci interessi.

5.6.1 Trasparenza e chiarezza delle informazioni fornite

Cooperfidi Italia si impegna a fornire informazioni complete, trasparenti, comprensibili ed accurate, in modo tale da consentire ai portatori di interesse di prendere decisioni autonome nella consapevolezza delle alternative possibili e delle conseguenze rilevanti. Non devono in alcuna circostanza essere adoperati strumenti di persuasione di qualsiasi natura i cui contenuti siano falsi o ingannevoli.

5.7. CRITERI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI CON I FORNITORI E PARTNER

Fornitori e partner sono soggetti indispensabili alla realizzazione delle attività e dei servizi di Cooperfidi Italia, concorrendo al raggiungimento degli obiettivi della Cooperativa. Sono fornitori tutti coloro che a vario titolo forniscono beni, servizi, prestazioni e risorse finanziarie. Sono partner tutti coloro che a vario titolo operano in sinergia con Cooperfidi Italia.

5.7.1 Relazione con fornitori e partner

Cooperfidi Italia instaura rapporti di collaborazione con fornitori e partner, fondati su una comunicazione costante rivolta allo scambio di competenze, conoscenze e informazioni. A tal fine sviluppa rapporti stabili e duraturi con fornitori e partner e opera in maniera sinergica per favorire il miglioramento reciproco e l'aumento della qualità complessiva del servizio. Cooperfidi Italia fornisce una informazione completa, veritiera e corretta sugli andamenti economici, patrimoniali e finanziari della Cooperativa attraverso il bilancio d'esercizio, i documenti ad esso connessi e il bilancio sociale. Cooperfidi Italia si impegna a dare adeguata conoscenza del presente Codice di Comportamento ai suoi fornitori e partner.

5.7.2 Selezione e gestione dei fornitori

La selezione dei fornitori e la determinazione delle condizioni di acquisto devono essere effettuate sulla base di una valutazione obiettiva e trasparente che tenga conto, tra l'altro, del prezzo, della capacità di fornire e garantire servizi di livello adeguato e del possesso dei requisiti richiesti, della correttezza dei comportamenti nel mercato e nei confronti dei propri dipendenti.

Cooperfidi Italia accerta che i requisiti dei propri fornitori corrispondano nel tempo a quelli richiesti dalle procedure e dai sistemi di qualificazione aziendali.

5.8. CRITERI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI CON ORGANIZZAZIONI POLITICHE, SOCIALI E SINDACALI

Cooperfidi Italia non eroga, in linea di principio, contributi a partiti, comitati elettorali ed organizzazioni politiche e sindacali. Eventuali contributi possono essere erogati in modo rigorosamente conforme alle leggi vigenti ad associazioni non aventi scopo di lucro, con regolari statuti ed atti costitutivi, di elevato valore culturale o benefico di valenza nazionale.

5.9. CRITERI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI CON I MASS MEDIA E DIFFUSIONE DELLE INFORMAZIONI

I rapporti tra Cooperfidi Italia ed i mass media spettano alle funzioni aziendali espressamente designate e devono essere svolte in coerenza con la politica di comunicazione definita da Cooperfidi Italia. I Destinatari non possono pertanto fornire informazioni ai rappresentanti dei mass media senza l'autorizzazione delle funzioni competenti.

La partecipazione, in nome di Cooperfidi Italia o in rappresentanza dello stesso, a comitati ed associazioni di qualsiasi tipo, siano esse scientifiche, culturali o di categoria, deve essere regolarmente autorizzata ed ufficializzata per iscritto, nel rispetto delle procedure interne.

Le informazioni e le comunicazioni fornite dovranno essere veritiere, complete, accurate e tra loro omogenee.

6. SISTEMA DI CONTROLLO E DI ATTUAZIONE DEL CODICE DI COMPORTAMENTO

6.1. IL CONTROLLO INTERNO

È politica della Cooperativa diffondere a tutti i livelli una cultura caratterizzata dalla consapevolezza dell'esistenza dei controlli e dall'assunzione di una mentalità orientata all'esercizio del controllo. L'attitudine verso i controlli deve essere positiva per il contributo che questi danno al miglioramento dell'efficienza.

Per controlli interni si intendono tutti gli strumenti necessari o utili a indirizzare, gestire e verificare le attività dell'impresa con l'obiettivo di assicurare il rispetto delle leggi e delle procedure, proteggere i beni della Cooperativa e la salute/sicurezza delle persone, gestire efficientemente le attività e fornire dati contabili e finanziari accurati e completi.

Il sistema di controllo interno nel suo insieme deve ragionevolmente consentire:

- Il rispetto delle leggi vigenti, dei regolamenti, delle policy e delle procedure aziendali nonché del Codice di Comportamento;
- Il rispetto delle strategie e delle politiche della Cooperativa;
- La tutela dei beni della Cooperativa, materiali e immateriali;
- L'efficacia e l'efficienza della gestione;
- L'attendibilità delle informazioni finanziarie, contabili e gestionali interne ed esterne.

La responsabilità di realizzare un sistema di controllo interno efficace è comune a ogni livello della struttura organizzativa; conseguentemente, tutti i collaboratori, nell'ambito delle funzioni svolte, sono responsabili della definizione e del corretto funzionamento del sistema di controllo.

6.2. DIFFUSIONE E FORMAZIONE

Il Codice di Comportamento è portato a conoscenza di tutti i portatori di interessi interni ed esterni mediante apposite attività di comunicazione.

Cooperfidi procede alla diffusione del Codice di Comportamento presso i Destinatari, con le modalità di seguito individuate:

- inserimento del Codice di Comportamento nel *server* aziendale e nella sezione "Cooperfidi" del sito internet del Confidi;
- distribuzione del Codice di Comportamento a tutto il personale in forza ed ai nuovi assunti al momento dell'assunzione;
- pubblicazione sul sito internet www.cooperfidiitalia.it;
- affissione, mediante messa a disposizione in luogo accessibile a tutti i dipendenti, ai sensi e per gli effetti dell'art. 7, comma 1 della Legge 300/1970;
- informativa a collaboratori esterni e fornitori relativamente all'esistenza del Codice di Comportamento;
- verifica dell'inserimento, nei contratti stipulati dalla Società di una clausola volta ad informare i terzi dell'esistenza del Codice di Comportamento.

6.3. ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV)

È costituito un Organismo di Vigilanza a cui competono i seguenti compiti in merito all'attuazione del Codice di Comportamento:

- ricevere e analizzare le segnalazioni di condotte in violazione del Codice di Comportamento che configurino anche un reato presupposto previsto dal D. Lgs. 231/2001;
- trasmettere al Direttore Generale le segnalazioni ricevute nel corso della propria attività al fine di consentire le determinazioni di competenza dello stesso;
- trasmettere al management aziendale e agli organi amministrativi la proposta di applicazione di eventuali sanzioni, per violazioni al presente Codice di Comportamento che configurino anche un possibile reato presupposto previsto dal D.lgs. n. 231/2001;
- relazionare periodicamente al Consiglio di Amministrazione sui risultati dell'attività svolta, segnalando eventuali violazioni del Codice di Comportamento che configurino anche un possibile reato presupposto previsto dal D.lgs. n. 231/2001;
- verificare la fondatezza delle segnalazioni di vigilanza Whistleblowing e assicurare la tutela dei segnalanti nei limiti previsti dalla legge;
- esprimere pareri in merito alla revisione delle più rilevanti politiche e procedure, allo scopo di garantirne la coerenza con il Codice di Comportamento;
- provvedere, ove necessario, alla proposta di revisione periodica del Codice di Comportamento.

Per lo svolgimento delle suddette funzioni l'ODV è autorizzato dal Titolare al trattamento dei dati personali, ai sensi del Regolamento (UE) 2016/679, e in base a quanto riportato nel "Parere sulla qualificazione soggettiva ai fini privacy degli Organismi di Vigilanza previsti dall'art. 6, D.lgs. dell' 8 giugno 2001, n. 231", pubblicato dal Garante della privacy in data 12.05.2020, secondo il quale i componenti dell'ODV sono autorizzati dal Titolare al trattamento di tutti i dati finalizzato all'assolvimento delle funzioni che sono chiamati a svolgere.

6.4. SEGNALAZIONE DEI PORTATORI D'INTERESSI E "WHISTLEBLOWING"

Cooperfidi Italia adotta e promuove un sistema interno di segnalazione di condotte illecite e comportamenti lesivi degli interessi della Cooperativa prevedendo canali dedicati, tra cui l'indirizzo di posta elettronica odv@cooperfidiitalia.it, attraverso i quali tutti i portatori di interesse a cui si applica il Codice di Comportamento possono rivolgere le proprie segnalazioni in merito ad eventuali violazioni direttamente all'ODV, che provvede, come da apposita procedura, a:

- verificare la fondatezza della segnalazione, ascoltando eventualmente l'autore e il responsabile della presunta violazione;
- tutelare sotto la propria responsabilità l'identità del segnalante e a mantenere la riservatezza dell'informazione per tutta la fase di verifica, fatti salvi gli obblighi di legge.

Il segnalante che in buona fede riconosce condotte illecite, o comunque contrarie al presente codice, è tutelato dalla legge, dall'ODV e da Cooperfidi Italia contro atti di

ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

È inoltre assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, se non previo esplicito consenso, e fatti salvi gli obblighi di legge.

6.5. RAPPORTI FRA IL CODICE DI COMPORTAMENTO E IL “MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO”

L'adozione di principi etici nella conduzione degli affari costituisce un elemento essenziale del sistema di controllo interno di Cooperfidi Italia e, in particolare, nel sistema di controllo preventivo dei reati adottato da Cooperfidi Italia (il Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato ai sensi del Decreto Legislativo 231).

Una strategia basata sul principio di integrità morale permette, infatti, di stabilire un solido standard di condotta aziendale. Mentre l'adozione unicamente del principio di conformità alle leggi trova il suo fondamento nella necessità di evitare sanzioni legali, il principio di integrità morale aziendale si fonda sull'idea di autogoverno e di comportamento responsabile del management in conformità a principi e valori etici guida.

Il Codice di Comportamento, pur potendo esistere in autonomia e prescindere dall'adozione di un Modello di organizzazione, gestione e controllo istituito ai sensi del Decreto Legislativo 231, viene comunemente ritenuto il “nocciolo duro” del Modello di organizzazione, gestione e controllo stesso e comunque il punto di partenza per la sua redazione.

E' possibile pertanto che una violazione del Codice di Comportamento non rilevi ai fini della commissione di un reato presupposto ex D.lgs. 231/2001; in tale ipotesi, le suddette violazioni saranno essere portate all'attenzione del Direttore Generale nella sua qualità di responsabile delle risorse umane. Qualora, invece, la condotta oggetto di segnalazione dovesse integrare gli estremi di un reato presupposto l'analisi della segnalazione sarà di competenza dell'Organismo di Vigilanza.

6.6. VIOLAZIONI DEL CODICE DI COMPORTAMENTO

Cooperfidi Italia promuove la prevenzione e la verifica di ogni condotta illecita o, comunque, contraria al Codice di Comportamento e incoraggia i portatori di interesse a riferire tempestivamente all' Organismo di Vigilanza tali violazioni di cui vengano a conoscenza in ragione dei propri rapporti con la Cooperativa, identificando nella procedura di segnalazione di vigilanza “whistleblowing” il canale dedicato, ma non esclusivo, con l'ODV.

In caso di accertata violazione del Codice di Comportamento, l'ODV riporta la segnalazione e propone l'applicazione di eventuali sanzioni ritenute necessarie alla Direzione Aziendale e nei casi più significativi, al Consiglio di Amministrazione.

Nel caso in cui tali violazioni riguardino uno o più membri del Consiglio di Amministrazione, l'ODV informa tutti gli altri amministratori non coinvolti. Il Consiglio di Amministrazione procede agli accertamenti necessari e assume, sentito il Collegio Sindacale, i provvedimenti opportuni; tenuto conto che i componenti dell'ODV coincidono con i componenti del Collegio Sindacale, ove la violazione del Codice di Comportamento o del Modello venisse commessa da parte di uno o più membri del Collegio Sindacale/ODV, il segnalante può inviare la propria segnalazione direttamente al Direttore Generale il quale, a sua volta, ne informa gli altri Sindaci non coinvolti ed

il Consiglio di Amministrazione. Il Consiglio di Amministrazione procede agli accertamenti necessari e assume i provvedimenti opportuni informando i membri dell'ODV/Collegio Sindacale non coinvolti.

6.7. LINEE GUIDA DEL SISTEMA SANZIONATORIO

La violazione dei principi fissati nel Codice di Comportamento e nelle procedure previste dai protocolli interni di cui al Modello 231, compromette il rapporto fiduciario tra la Società ed i propri amministratori, soci, dipendenti, consulenti, collaboratori a vario titolo, fornitori, partners commerciali e finanziari.

Tali violazioni saranno dunque perseguite dalla Società incisivamente, con tempestività ed immediatezza, attraverso i provvedimenti disciplinari previsti nel Modello 231, in modo adeguato e proporzionale, indipendentemente dall'eventuale rilevanza penale di tali comportamenti e dall'instaurazione di un procedimento penale nei casi in cui costituiscano reato.

Gli effetti della violazione del Codice di Comportamento e dei protocolli interni di cui al Modello 231 devono essere tenuti in seria considerazione da tutti coloro che a qualsiasi titolo intrattengono rapporti con Cooperfidi Italia: a tal fine la Società provvede a diffondere il Codice di Comportamento, i protocolli interni nonché ad informare sulle sanzioni previste in caso di violazione e sulle modalità e procedure di irrogazione.

7.SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

7.1. PRINCIPI GENERALI

Aspetto essenziale per l'effettività del Codice di Comportamento è la predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle regole di condotta imposte, anche ai fini della prevenzione dei reati di cui al D.lgs. n. 231/01.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Codice di Comportamento sono assunte dalla Società in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del D.lgs. n. 231/01 possano determinare.

Le violazioni commesse dai dipendenti rispetto agli standard comportamentali e ai principi che discendono dagli indirizzi generali formalizzati nel Codice, sono sanzionate ai sensi del Sistema Disciplinare di Cooperfidi Italia, redatto nel rispetto delle norme del Diritto del Lavoro ed in particolare ai sensi e per gli effetti dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e dei Contratti Collettivi Nazionali del Lavoro (CCNL) applicabili in Cooperativa.

Una specifica violazione configurerà, quindi, un illecito di natura disciplinare e, come tale, sarà perseguita e sanzionata.

La violazione delle norme del Codice di Comportamento e l'inosservanza degli altri principi di comportamento, che da esso discendono, quando perpetrata da parte di componenti degli organi sociali può comportare l'adozione, da parte degli enti competenti, delle misure più idonee previste e consentite dalla Legge.

Eventuali provvedimenti sanzionatori per violazione del Codice di Comportamento saranno commisurati al tipo di violazione ed alle sue conseguenze per Cooperfidi Italia e saranno adottati nel rispetto della normativa applicabile e dei Contratti Collettivi Nazionali vigenti.

7.2. SANZIONI PER I LAVORATORI DIPENDENTI CHE NON RIVESTONO LA QUALIFICA DI DIRIGENTI

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel Codice di Comportamento e nel Modello Organizzativo sono da intendersi, altresì, come illeciti disciplinari.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi dei lavoratori dipendenti esse rientrano tra quelle previste dal codice disciplinare aziendale, nel rispetto delle procedure di cui all'articolo 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili.

In relazione a quanto sopra, il Modello fa riferimento alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente, cioè alle previsioni di cui ai Contratti Collettivi Nazionali vigenti e applicabili a Cooperfidi Italia (Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro delle Banche di Credito Cooperativo Casse Rurali e Artigiane).

Tali categorie descrivono i comportamenti sanzionati a seconda del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e le sanzioni in concreto previste per la commissione dei fatti stessi a seconda della loro gravità.

In particolare, in applicazione dei criteri di correlazione tra le mancanze dei lavoratori dipendenti e dei soci lavoratori e i provvedimenti disciplinari vigenti in Cooperfidi Italia e richiamati dai CCNL di riferimento, si prevede che incorre:

1. nei provvedimenti di “Rimprovero verbale, biasimo scritto e sospensione al servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni”:
 - il lavoratore dipendente che, secondo la gravità della condotta, violi le procedure interne previste dal Modello o adotti un comportamento negligente non conforme alle prescrizioni del modello stesso (ad esempio che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all’ODV delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.) o adotti, nell’espletamento della propria attività, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una non esecuzione degli ordini impartiti dall’azienda sia in forma scritta che verbale nonché una violazione del contratto che comporta un pregiudizio alla disciplina e morale dell’azienda;
 - il preposto che tolleri o ometta di segnalare lievi irregolarità commesse da parte di altri lavoratori.
2. nel provvedimento del “Licenziamento per notevoli inadempimenti degli obblighi contrattuali del lavoratore (giustificato motivo)”:
 - il lavoratore dipendente che adotti, nell’espletamento della propria attività un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento un’insubordinazione rispetto alle prescrizioni imposte dall’azienda;
 - il preposto che tolleri o ometta di segnalare irregolarità non gravi commesse da parte di altri lavoratori.
3. nel provvedimento del “Licenziamento per mancanza così grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (giusta causa)”:
 - il lavoratore dipendente che adotti, nell’espletamento della propria attività un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto, dovendosi ravvisare nel suddetto comportamento, una condotta tale da provocare “*all’azienda grave nocumento morale e/o materiale*”, nonché da costituire “*delitto a termine di legge*”;
 - il preposto che tolleri o ometta di segnalare gravi irregolarità commesse da parte di altri lavoratori, che siano tali da esporre la Cooperativa ad una situazione oggettiva di pericolo o da determinare per essa effetti negativi.

Il tipo e l’entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate saranno applicate, ai sensi di quanto previsto dal codice disciplinare vigente in Cooperfidi Italia, in relazione:

- all’intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell’evento;
- al comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;

- alle mansioni del lavoratore;
- alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, all'ODV, al Direttore Generale e al Consiglio di Amministrazione.

L'applicazione di sanzioni nei confronti del Direttore Generale è di competenza del Consiglio di Amministrazione.

7.3. SANZIONI PER I DIRIGENTI

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi dei dirigenti per le violazioni del Modello o del Codice di Comportamento, esse rientrano tra quelle previste dal CCNL delle Banche di Credito Cooperativo Casse Rurali e Artigiane. Le infrazioni commesse dal personale inquadrato nella categoria dirigenti verranno gestite dal Consiglio di Amministrazione e potranno essere sanzionate con le misure ritenute più idonee, incluso il licenziamento, in conformità a quanto previsto dal CCNL.

In particolare:

- in caso di violazione non grave di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello, il dirigente incorre nel "richiamo scritto all'osservanza del Modello", la quale costituisce condizione necessaria per il mantenimento del rapporto fiduciario con il Confidi;
- in caso di grave violazione di una o più prescrizioni del Modello tale da configurare un notevole inadempimento, il dirigente incorre nel provvedimento del "Licenziamento con preavviso";
- laddove la violazione di una o più prescrizioni del Modello sia di gravità tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia, non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, il dirigente incorre nel provvedimento del "Licenziamento senza preavviso".

7.4. MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI

In caso di violazione del Modello o del Codice di Comportamento da parte di Amministratori della Società, l'ODV ne informerà l'intero Consiglio di Amministrazione. Il Collegio Sindacale è sempre al corrente delle violazioni riscontrate dall'Organismo di Vigilanza in quanto i componenti dei due organi coincidono. Consiglio di Amministrazione e Collegio Sindacale provvederanno ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa e/o dallo Statuto (dichiarazioni nei verbali delle adunanze, richiesta di convocazione o convocazione dell'Assemblea con all'ordine del giorno adeguati provvedimenti nei confronti dei soggetti responsabili della violazione ecc.).

Tenuto conto che gli Amministratori di Cooperfidi Italia sono nominati dall'Assemblea dei soci, nell'ipotesi in cui si ravvisino violazioni del Modello tali da compromettere il rapporto di fiducia con l'esponente aziendale ovvero sussistano comunque gravi ragioni connesse alla tutela dell'interesse e/o dell'immagine del Confidi (ad esempio, applicazione di misure cautelari ovvero rinvio a giudizio di Amministratori in relazione

alla commissione di reati da cui possa derivare la responsabilità amministrativa del Confidi), si procederà alla convocazione dell'Assemblea dei soci per deliberare in merito alla revoca del mandato. A prescindere dall'applicazione della sanzione è fatta, comunque, salva la possibilità del Confidi di proporre le azioni di responsabilità e/o risarcitorie.

7.5. MISURE NEI CONFRONTI DEI SINDACI

Posto che i componenti dell'Organismo di Vigilanza coincidono con i componenti del Collegio Sindacale qualora si dovesse verificare la violazione del presente Modello o del Codice di Comportamento da parte di un membro del Collegio Sindacale il Direttore Generale ne informerà il CDA che prenderà gli opportuni provvedimenti, in conformità alla vigente normativa.

7.6. MISURE NEI CONFRONTI DEI SOCI

In caso di grave violazione del Modello o del Codice di Comportamento da parte dei soci della Società, l'ODV ne informerà l'intero Consiglio di Amministrazione e l'Assemblea dei Soci i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa e dallo Statuto sociale.

L'esclusione del socio viene deliberata dal CDA, nei casi previsti dalla legge e dallo Statuto sociale; in particolare si sottolinea la facoltà del CDA di adottare tale provvedimento nei confronti del socio:

- a) che perda i requisiti per l'ammissione alla Cooperativa;
- b) che non ottemperi alle disposizioni dello Statuto, dei regolamenti sociali, delle delibere legalmente adottate dagli organi sociali con inadempimenti che non consentano la prosecuzione del rapporto;
- c) che senza giustificato motivo, si renda moroso nel versamento delle partecipazioni sociali sottoscritte o nei pagamenti di eventuali debiti contratti ad altro titolo verso la Cooperativa;
- d) che arrechi, in qualunque modo, gravi danni materiali alla Cooperativa o assuma iniziative o comportamenti pregiudizievoli per il conseguimento dello scopo mutualistico o dell'oggetto sociale.

7.7. MISURE NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI ESTERNI, AGENTI, CONSULENTI, PARTNER, APPALTATORI E FORNITORI

Ogni comportamento posto in essere dai Collaboratori esterni, Agenti, Consulenti, Partner, Appaltatori e Fornitori in contrasto con i principi indicati nel Modello adottato dalla Società e nel Codice di Comportamento tali da comportare il rischio di commissione di reati sanzionati dal D.lgs. 231/2001, potrà determinare la risoluzione del rapporto contrattuale, mediante l'attivazione delle clausole inserite nei contratti sottoscritti dagli stessi, che configurano la violazione delle regole contenute nei sopraccitati documenti come grave inadempimento contrattuale e motivo di risoluzione del contratto, nonché l'applicazione di eventuali penali conseguenti alla sospensione dell'attività con specifica previsione di risarcimento di eventuali danni.

7.8. MISURE NEI CONFRONTI DELL'ODV

Nell'ambito dello svolgimento del proprio ruolo di soggetto ricevente le segnalazioni di cui alla normativa Whistleblowing, i componenti dell'ODV di Cooperfidi Italia potranno essere sanzionati mediante la revoca dell'incarico qualora venga dimostrata una evidente violazione della tutela dell'identità del segnalante e dei contenuti della segnalazione. Nello specifico, il segnalante potrà denunciare al Consiglio di Amministrazione e, qualora ne ricorrano i presupposti, alle competenti autorità giudiziarie le eventuali violazioni riscontrate nella tutela della propria identità quale soggetto segnalante. Al fine di garantire la tutela del segnalante, il Direttore Generale ed il Presidente del Consiglio di Amministrazione raccolgono la denuncia di violazione della tutela da parte del segnalante e procedono alla verifica delle circostanze adottando ogni azione idonea e tempestiva.

7.9. MISURE SANZIONATORIE NELL'AMBITO DEL "WHISTLEBLOWING"

Nel presente paragrafo vengono integrate e meglio dettagliate le previsioni di cui all'art. 6, co. 2-bis, del D. lgs 231/01 relativamente alla normativa del "Whistleblowing". Nello specifico Cooperfidi Italia, a tutti i livelli aziendali, si astiene dal porre in essere atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. Qualora vengano rilevati tali comportamenti da parte del segnalante, lo stesso potrà sporgere denuncia all'Ispettorato del lavoro competente per territorio sia direttamente che mediante l'OO.SS.

Parimenti, Cooperfidi Italia applicherà le sanzioni di cui ai precedenti paragrafi nei confronti di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate. Si ricorda infatti che le segnalazioni devono essere circostanziate e riferite a condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del MOG di Cooperfidi Italia, di cui il segnalante sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Infine, qualora Cooperfidi Italia decida di adottare nei confronti del segnalante provvedimenti di licenziamento, mutamento di mansioni ex art. 2103 c.c. o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro che possano configurarsi come ritorsive o discriminatorie successivamente al ricevimento della segnalazione e per le quali il segnalante apra una controversia, sarà onere di Cooperfidi Italia dimostrare dinanzi agli organi giudiziali e stragiudiziali competenti che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa. In caso di mancata dimostrazione dell'estraneità, i predetti provvedimenti adottati da Cooperfidi Italia dovranno considerarsi nulli.