

Codice etico

dell'azienda Acer Bologna



Codice etico

dell'azienda Acer Bologna

Indice

Premessa	5
1. Introduzione	7
2. Carta dei Servizi	10
2.1 Obiettivi	10
2.2 Adozione	10
2.3 Diffusione	11
2.4 Aggiornamento	12
3. Principi generali	13
3.1 Eguaglianza	13
3.2 Imparzialità	13
3.3 Responsabilità	13
3.4 Trasparenza e completezza dell'informazione	14
3.5 Correttezza	14
3.6 Continuità, diligenza e accuratezza nell'esecuzione dei compiti e dei contratti	15
3.7 Correttezza ed equità nella gestione ed eventuale rinegoziazione dei contratti	15
3.8 Partecipazione	16
3.9 Riservatezza	16
3.10 Efficacia, efficienza e qualità dei servizi	16
3.11 Spirito di servizio	17
3.12 Concorrenza	17
3.13 Rapporti con la collettività e tutela dell'ambiente	17
3.14 Valorizzazione delle risorse umane	18
3.15 Integrità della persona	18
3.16 Equità dell'autorità	19

4. Sistema di governo dell'Azienda	20
5. Regole di comportamento	21
Sezione I: <i>Rapporti con l'esterno</i>	21
5.1 Competizione	21
5.2 Relazioni	22
5.2.1 Con gli interlocutori esterni	22
5.2.2 Con i clienti e i committenti	23
5.2.3 Con i fornitori	24
5.3 Ambiente	26
Sezione II: <i>Rapporti con i collaboratori</i>	26
5.4 Lavoro	26
5.5 Sicurezza e salute	27
5.6 Tutela della persona	28
5.7 Tutela della riservatezza	28
5.8 Doveri dei collaboratori	29
6. Modalità di attuazione e di controllo del Codice Etico	32
6.1 Prevenzione	32
6.2 Controlli, segnalazioni e violazioni del Codice Etico	32
6.3 Istituzione dell'Organismo di Vigilanza	33
6.4 Composizione dell'Organismo di Vigilanza	34
6.5 Sanzioni	36

Premessa

L'Azienda Casa Emilia-Romagna¹ della provincia di Bologna, istituita per trasformazione degli IACP con la Legge Regionale 8 agosto 2001, n. 24 è un ente pubblico economico dotato di personalità giuridica, autonomia imprenditoriale ed organizzativa, patrimoniale, contabile e di proprio Statuto².

L'Azienda costituisce lo strumento del quale gli enti locali, la Regione, lo Stato o altri enti pubblici si avvalgono per la gestione unitaria del patrimonio di Edilizia Residenziale Pubblica (E.R.P.) e per l'esercizio delle proprie funzioni nel campo delle politiche abitative.

Il D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, recante "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della L. 29 settembre 2000, n. 300*" ha introdotto per la prima volta nel nostro ordinamento la responsabilità in sede penale degli enti, che si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto illecito, per i reati³ commessi nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso⁴, da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione, da persone che ne esercitano di fatto la gestione e il controllo e, in ultimo, da persone sottoposte alla direzione di tutti quanti i soggetti sopra citati.

¹ Nel seguito si indicheranno con "ACER" o "Azienda", il Gruppo ACER e tutte le Società da essa controllate, direttamente e/o indirettamente.

² Cfr. art. 1 dello Statuto dell'ACER approvato in data 21 novembre 2001.

³ Cfr. artt. 24 ss. D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231.

⁴ La responsabilità dell'ente viene meno nel caso in cui l'autore del reato abbia agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

1. Introduzione

Le sanzioni previste dal Decreto in caso di riconosciuta responsabilità dell'Ente sono particolarmente pesanti: sia quella pecuniaria (variabile da un minimo di 25.000 euro a un massimo di 1,5 milioni di euro) sia quelle interdittive (dall'interdizione temporanea dall'esercizio dell'attività, alla revoca di autorizzazioni, concessioni o licenze, al divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, sino alla chiusura definitiva dell'impresa). Queste ultime possono essere applicate dal giudice, anche in via cautelare, nel corso del procedimento penale.

Gli artt. 6, 7 del Decreto prevedono per l'Ente una forma specifica di esonero dalla responsabilità disciplinata dall'art. 5 qualora lo stesso dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato un Codice Etico e dei Modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire i reati contemplati dallo stesso decreto.

Il Codice Etico di comportamento⁵ è divenuto quindi un elemento fondamentale e irrinunciabile per ogni società ed ente dotato di personalità giuridica, in particolar modo per le realtà di dimensioni rilevanti, per le quali la complessità dell'assetto organizzativo può portare ad un rischio più elevato di commissione di reati.

ACER ha predisposto il presente Codice Etico ed il Modello di organizzazione e controllo sulla base del Codice di comportamento redatto da Confservizi, ai sensi dell'art. 6, comma 3, del D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 e giudicato idoneo dal Ministero di Giustizia giusta comunicazione del 9 febbraio 2005, prot. N. 090/05/AG/L.

Questo Codice esprime gli impegni e le responsabilità etiche nella conduzione degli affari e delle attività aziendali assunti dal personale di ACER e dalle società da essa controllate, siano essi amministratori, dipendenti o collaboratori in ogni accezione di tali imprese, indicati tutti, nel prosieguo del presente elaborato come "collaboratori".

Quale elemento di applicazione delle disposizioni dell'art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001 il Codice integra il quadro normativo al quale l'Ente è sottoposto. ACER aspira a mantenere e sviluppare il rapporto di fiducia con i suoi stakeholder, cioè con quelle categorie di individui, gruppi o istituzioni il cui apporto è richiesto per realizzare la missione di ACER o che hanno comunque un interesse in gioco nel suo perseguimento.

Sono stakeholder coloro che compiono investimenti connessi alle attività di ACER, in primo luogo gli azionisti e quindi, i collaboratori, i clienti, i fornitori e i partner d'affari. In senso allargato sono inoltre stakeholder tutti quei singoli o gruppi, nonché le organizzazioni e istituzioni che li rappresentano, i cui interessi sono influenzati dagli effetti diretti e indiretti delle attività di ACER: rientrano in quest'ambito le comunità locali e nazionali in cui ACER opera, le associazioni ambientaliste, le generazioni future, ecc.

Nella condotta degli affari i comportamenti non etici compromettono il rapporto di fiducia tra ACER e i suoi stakeholder.

Non sono etici e favoriscono l'assunzione di atteggiamenti ostili nei confronti dell'impresa, i comportamenti di chiunque, singolo o

⁵ Di seguito "Codice".

organizzazione, cerchi di appropriarsi dei benefici della collaborazione altrui, sfruttando posizioni di forza.

La buona reputazione e la credibilità costituiscono risorse immateriali essenziali.

La buona reputazione e la credibilità aziendale favoriscono gli investimenti degli azionisti, la fedeltà dei clienti, l'attrazione delle migliori risorse umane, la serenità dei fornitori, l'affidabilità verso i creditori. All'interno, esse contribuiscono a prendere ed attuare le decisioni senza frizioni e ad organizzare il lavoro senza controlli meramente burocratici o attraverso il ricorso eccessivo all'autorità.

Dato che il Codice Etico chiarisce i particolari doveri di ACER nei confronti degli stakeholder (doveri fiduciari), si propone la sua effettiva osservanza come termine di paragone in base al quale giudicare la reputazione di ACER.

Il Codice Etico è pertanto costituito:

- > dai principi etici generali che definiscono in modo astratto i valori di riferimento nelle attività aziendali;
- > dai criteri di condotta verso ciascuna classe di stakeholder, che forniscono nello specifico le linee guida e le norme alle quali i collaboratori di ACER sono tenuti ad attenersi per il rispetto dei principi generali e per prevenire il rischio di comportamenti non etici;
- > dai meccanismi di attuazione, che descrivono il sistema di controllo per l'osservanza del Codice Etico e per il suo continuo miglioramento.

Questo Codice è improntato ad un ideale di cooperazione in vista di un reciproco vantaggio delle parti coinvolte, nel rispetto del ruolo di ciascuno.

ACER richiede perciò che ciascun stakeholder agisca nei suoi confronti secondo principi e regole ispirate ad un'analoga idea di condotta etica.

Il Codice Etico si applica ad ACER e alle società da esso controllate ed è conseguentemente vincolante per i comportamenti di tutti i suoi collaboratori.

Inoltre ACER richiede a tutte le imprese collegate o partecipate e ai principali fornitori una condotta in linea con i principi generali del presente Codice.

L'osservanza delle norme del Codice deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei collaboratori in genere dell'Azienda ai sensi e per gli effetti degli artt. 2104 ss. del Codice Civile⁶ (c. c.).

La grave e persistente violazione delle norme del presente Codice lede il rapporto di fiducia instaurato con l'Azienda e può portare ad azioni disciplinari e di risarcimento del danno, fermo restando, per i lavoratori dipendenti il rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della L. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori), dai contratti collettivi di lavoro e dai codici disciplinari adottati dall'Azienda a cui il Codice fa riferimento.

⁶ Art. 2104 c.c. *Diligenza del prestatore di lavoro*: "Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'Azienda e da quello superiore della produzione nazionale. Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende".

2. Carta dei Servizi

ACER considera la Carta dei Servizi momento fondante ed essenziale del suo essere azienda e dell'etica sostanziale che ha guidato e guida la sua complessiva attività. I principi ispiratori della Carta dei Servizi sono stati recepiti dal Codice Etico e dallo stesso ne sono stati ulteriormente rafforzati. La Carta dei Servizi deve essere considerata, dunque, elemento sostanziale del Codice Etico.

2.1 OBIETTIVI

In piena sintonia con le posizioni espresse e tutelate dal sistema associativo al quale aderisce, ACER è consapevole di contribuire con il proprio operato, con senso di responsabilità ed integrità morale, al processo di sviluppo dell'economia locale ed alla crescita civile del Paese. L'Azienda 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. Le previsioni del presente Codice costituiscono le linee guida per l'elaborazione, l'adozione e l'attuazione dei modelli di organizzazione e gestione contemplati dal D. Lgs. 231/2001 idonei a prevenire la commissione dei reati in genere e, in particolare, di quelli indicati negli artt. 25 ss. del Decreto sopracitato.

2.2 ADOZIONE

Questo Codice Etico è stato adottato dall'Azienda con deliberazione

assunta dal Consiglio di Amministrazione nella seduta n. 88 del 23.12.2005.

Attraverso l'adozione del Codice, l'Azienda si è data l'insieme delle:

- > regole di comportamento nei rapporti con gli interlocutori esterni, i collaboratori, il mercato e l'ambiente, alle quali l'Azienda fa riferimento per la propria attività interna ed esterna, esigendone il rispetto da parte di tutti i collaboratori, dei consulenti e, per quanto di competenza, degli interlocutori esterni;
- > regole di organizzazione e gestione dell'Azienda, finalizzate alla realizzazione di un sistema efficiente ed efficace di programmazione, di esecuzione e di controllo delle attività tale da assicurare il costante rispetto delle regole di comportamento e prevenirne la violazione da parte di qualsiasi soggetto che operi per l'Azienda.

2.3 DIFFUSIONE

Del Codice è data ampia diffusione interna ed esterna ed è a disposizione di qualunque interlocutore dell'Azienda. Copia del Codice è trasmessa all'Associazione di categoria cui l'Azienda aderisce.

Ciascun collaboratore dell'Azienda è tenuto a conoscere il Codice, a contribuire attivamente alla sua attuazione e a segnalarne eventuali carenze. ACER si impegna a promuovere la conoscenza del Codice da parte dei propri collaboratori e facilitare il loro contributo costruttivo sui suoi contenuti.

ACER vigila con attenzione sull'osservanza del Codice, predisponendo

adeguati strumenti di informazione, prevenzione e controllo e assicurando la trasparenza delle operazioni e dei comportamenti posti in essere, intervenendo eventualmente, con azioni correttive.

Il Codice è portato a conoscenza di tutti coloro con cui ACER intrattiene relazioni d'affari.

2.4 AGGIORNAMENTO

Con delibera del Consiglio di Amministrazione il Codice può essere modificato ed integrato, anche sulla scorta dei suggerimenti e delle indicazioni provenienti dall'Organismo di Vigilanza.

3. Principi Generali

3.1 EGUAGLIANZA

ACER, nell'erogazione dei servizi e nelle decisioni che influiscono sulle relazioni con i suoi stakeholder (la scelta dei clienti da servire, i rapporti con gli azionisti, la gestione del personale o l'organizzazione del lavoro, la selezione e la gestione dei fornitori, i rapporti con la comunità circostante e le istituzioni che la rappresentano), riconosce a tutti i Clienti eguaglianza di diritti senza alcuna discriminazione di età, sesso, sessualità, salute, razza, nazionalità, opinioni politiche e credo religioso. ACER si impegna a prestare particolare attenzione sia nel rapporto diretto, sia in quello telefonico, ai soggetti portatori di handicap, anziani e cittadini appartenenti alle fasce sociali più deboli.

3.2 IMPARZIALITÀ

ACER si impegna ad agire in modo obiettivo, giusto ed imparziale nel rispetto delle normative vigenti. L'Azienda ha come principio imprescindibile l'osservanza delle leggi e regolamenti vigenti in Italia e in tutti i Paesi in cui si trova ad operare e il rispetto dell'ordine democratico ivi costituito⁷.

3.3 RESPONSABILITÀ

Nella realizzazione della missione aziendale i comportamenti di tutti i destinatari del presente Codice devono essere ispirati dall'etica della responsabilità.

⁷ Si richiama quanto prescritto all'art. 25-quater del D. Lgs. n. 231/2001.

I destinatari del Codice sono tenuti al rispetto della normativa vigente; in nessun caso è ammesso perseguire o realizzare l'interesse dell'Azienda in violazione delle leggi.

L'Azienda si impegna ad assicurare, ai soggetti interessati, un adeguato programma di informazione e formazione continua sul Codice.

3.4 TRASPARENZA E COMPLETEZZA DELL'INFORMAZIONE

I collaboratori di ACER sono tenuti a dare informazioni complete, trasparenti, comprensibili ed accurate, in modo tale che, nell'impostare i rapporti con l'Azienda, gli stakeholder siano in grado di prendere decisioni autonome e consapevoli degli interessi coinvolti, delle alternative e delle conseguenze rilevanti. In particolare, nella formulazione di eventuali contratti, ACER ha cura di specificare al contraente i comportamenti da tenere in tutte le circostanze previste, elabora le clausole in modo chiaro e comprensibile, assicurando sempre il mantenimento della condizione di pariteticità con i clienti. Nel redigere qualsiasi comunicazione nei confronti dei Clienti, ivi compresa la Carta dei Servizi, ACER pone la massima attenzione all'uso delle lingue e di un linguaggio semplice e di facile comprensione.

3.5 CORRETTEZZA

Il principio della correttezza implica il rispetto dei diritti, anche sotto il profilo della *privacy* e delle opportunità, nonché delle leggi vigenti volte a tutelare la personalità individuale di tutti i soggetti che risultino coinvolti nella propria attività lavorativa e professionale.

Nella conduzione di qualsiasi attività devono sempre evitarsi situazioni ove i soggetti coinvolti nelle transazioni siano, o possano anche solo apparire, in conflitto di interesse. Con ciò si intende sia il caso in cui un collaboratore persegua un interesse diverso dalla missione di impresa e dal bilanciamento degli interessi degli stakeholder o si avvantaggi "personalmente" di opportunità d'affari dell'impresa, sia il caso in cui i rappresentanti dei clienti o dei fornitori, o delle istituzioni pubbliche, agiscano in contrasto con i doveri fiduciari legati alla loro posizione, nei loro rapporti con ACER.

3.6 CONTINUITÀ, DILIGENZA E ACCURATEZZA NELL'ESECUZIONE DEI COMPITI E DEI CONTRATTI

ACER si impegna a garantire la continuità, nell'ambito degli orari d'ufficio, dei servizi erogati e di adottare forme di flessibilità nelle prestazioni dei servizi. Si impegna, inoltre, a ridurre al minimo i disagi dei Clienti in caso di disservizi che si verificano per causa di forza maggiore. I contratti e gli incarichi di lavoro devono essere eseguiti secondo quanto stabilito consapevolmente dalle parti.

ACER si impegna a non sfruttare condizioni di ignoranza o di incapacità dei propri interlocutori.

3.7 CORRETTEZZA ED EQUITÀ NELLA GESTIONE ED EVENTUALE RINEGOZIAZIONE DEI CONTRATTI

ACER si adopera affinché coloro che operano in nome e per conto di ACER non approfittino di lacune contrattuali o di eventi imprevisti, per rinegoziare il contratto al solo scopo di sfruttare la posizione di dipendenza o di debolezza nelle quali l'interlocutore si sia venuto a trovare.

3.8 PARTECIPAZIONE

Il Cliente utente, anche attraverso le sue organizzazioni, ha diritto di richiedere ad ACER le informazioni che lo riguardano, può avanzare proposte e suggerimenti ed inoltrare reclami. I collaboratori dell'Azienda sono tenuti a soddisfare le legittime richieste del Cliente o a motivare eventuali rifiuti.

3.9 RISERVATEZZA

L'Azienda assicura la riservatezza delle informazioni di cui è in possesso e si astiene dal ricercare dati riservati, salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione ed in conformità alle norme giuridiche vigenti. Inoltre i collaboratori di ACER sono tenuti a non utilizzare informazioni riservate per scopi non connessi con l'esercizio della propria attività.

3.10 EFFICACIA, EFFICIENZA E QUALITÀ DEI SERVIZI

I principi dell'efficacia e dell'efficienza richiedono rispettivamente che ogni azione sia congrua e coerente alla soddisfazione dei bisogni e delle necessità cui è indirizzata e che in ogni attività lavorativa venga realizzata l'economicità della gestione delle risorse impiegate nell'erogazione dei servizi e venga assunto l'impegno di offrire una prestazione adeguata alle esigenze del Cliente e secondo gli standard più avanzati. ACER s'impegna, attraverso l'adozione di opportune soluzioni tecnologiche ed organizzative, nonché attraverso la costante formazione delle risorse umane, a migliorare continuamente l'efficienza e l'efficacia dei propri servizi.

ACER orienta la propria attività alla soddisfazione ed alla tutela dei propri clienti dando ascolto e tempestiva risposta alle esigenze nonché alle richieste funzionali al soddisfacimento dei bisogni dei clienti, con particolare riferimento alle fasce più deboli e disagiate, e che possono favorire un miglioramento della qualità dei servizi.

Per questo motivo l'Azienda indirizza le proprie attività di ricerca e sviluppo al costante miglioramento degli standard di qualità dei propri servizi.

3.11 SPIRITO DI SERVIZIO

Il principio dello spirito di servizio implica che ciascun destinatario del Codice sia sempre orientato, nei propri comportamenti, alla condivisione della missione aziendale volta a fornire un servizio di alto valore sociale e di utilità alla collettività, la quale deve beneficiare dei migliori standard di qualità.

3.12 CONCORRENZA

L'Azienda intende sviluppare il valore della concorrenza adottando principi di correttezza, leale competizione e trasparenza nei confronti di tutti gli operatori presenti sul mercato, astenendosi da comportamenti collusivi, predatori e di abuso di posizione dominante.

3.13 RAPPORTI CON LA COLLETTIVITÀ E TUTELA DELL'AMBIENTE

ACER è consapevole dell'influenza, anche indiretta, che le proprie attività possono avere sulle condizioni, sullo sviluppo economico e sociale e sul

benessere generale della collettività, nonché dell'importanza dell'accettazione sociale delle comunità in cui opera.

Per questo motivo ACER, nello svolgimento della propria attività, si impegna a salvaguardare l'ambiente circostante e a contribuire allo sviluppo sostenibile del territorio.

L'ambiente è un bene primario che l'Azienda s'impegna a salvaguardare; a tal fine programma le proprie attività ricercando un equilibrio tra iniziative economiche e imprescindibili esigenze ambientali, in considerazione dei diritti delle generazioni future.

ACER si impegna dunque a migliorare l'impatto ambientale e paesaggistico delle proprie attività, nonché a prevenire i rischi per le popolazioni e per l'ambiente non solo nel rispetto della normativa vigente, ma tenendo conto dello sviluppo della ricerca scientifica e delle migliori esperienze in materia.

3.14 VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE

Le risorse umane rappresentano un fattore fondamentale per lo sviluppo dell'Azienda, pertanto l'Azienda ne tutela e ne promuove la crescita professionale allo scopo di accrescere il patrimonio di competenze possedute.

3.15 INTEGRITÀ DELLA PERSONA

ACER garantisce l'integrità fisica e morale dei suoi collaboratori mediante condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale ed ambienti di lavoro sicuri e salubri. Non sono perciò tollerate richieste o

minacce volte ad indurre le persone ad agire contro la legge e il Codice Etico, o ad adottare comportamenti lesivi delle convinzioni e preferenze morali e personali di ciascuno.

3.16 EQUITÀ DELL'AUTORITÀ

Nella sottoscrizione e gestione dei rapporti contrattuali che implicano l'instaurarsi di relazioni gerarchiche - in special modo con il personale - ACER si impegna a fare in modo che l'autorità sia esercitata con equità e correttezza evitandone ogni abuso. In particolare, ACER opererà in modo tale che l'autorità non si trasformi in mero esercizio di potere, lesivo della dignità e dell'autonomia del personale.

4. Sistema di governo dell'Azienda

Il sistema di governo adottato dall'Azienda è conforme alla normativa vigente ed è in linea con i più autorevoli indirizzi e con le migliori prassi esistenti in materia; esso è volto ad assicurare la massima e più equilibrata collaborazione tra le sue componenti attraverso un contemperamento dei diversi ruoli di gestione, indirizzo e controllo.

I componenti degli organi aziendali devono conformare la propria attività ai principi di correttezza ed integrità, astenendosi dall'agire in situazioni di conflitto di interesse nell'ambito dell'attività da loro svolta nell'Azienda.

Ai componenti degli organi è altresì richiesto un comportamento ispirato ai principi di autonomia, di indipendenza e di rispetto delle linee di indirizzo che l'Azienda fornisce nelle relazioni che essi intrattengono, per conto della stessa, con le istituzioni pubbliche e con qualsiasi soggetto privato.

È richiesta la loro partecipazione assidua ed informata all'attività dell'Azienda; essi sono tenuti a fare un uso riservato delle informazioni di cui vengono a conoscenza per ragioni di ufficio e non possono avvalersi della loro posizione per ottenere vantaggi personali, diretti o indiretti; ogni attività di comunicazione deve rispettare le leggi e le pratiche di condotta e deve essere volta a salvaguardare ed a tutelare in generale il principio della riservatezza aziendale.

Ai componenti degli organi dell'Azienda è richiesto il rispetto della normativa vigente e dei principi contenuti nel presente Codice.

Gli obblighi di lealtà e riservatezza vincolano tali soggetti anche successivamente alla cessazione del rapporto con l'Azienda. L'Azienda adotta, in ragione delle attività e della complessità organizzativa, un sistema di deleghe di poteri e funzioni che preveda, in termini espliciti e specifici, l'attribuzione degli incarichi a persone dotate di idonea capacità e competenza.

5. Regole di comportamento

Sezione I: *Rapporti con l'esterno*

5.1 COMPETIZIONE

ACER conforma le proprie azioni all'ottenimento di risultati competitivi che premiano la capacità, l'esperienza, l'efficacia e l'efficienza.

L'Azienda ed i suoi collaboratori devono tenere comportamenti corretti negli affari di interesse dell'Azienda stessa e nei rapporti con la pubblica amministrazione.

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

In nessun caso il perseguimento dell'interesse dell'Azienda può giustificare una condotta dei vertici o dei propri collaboratori che non sia rispettosa delle leggi vigenti e conforme alle regole del presente Codice. In ogni comunicazione con l'esterno le informazioni riguardanti l'Azienda e le sue attività devono essere veritiere, chiare e verificabili.

5.2 RELAZIONI

5.2.1 CON GLI INTERLOCUTORI ESTERNI

I rapporti dell'Azienda con qualsiasi interlocutore, pubblico o privato, devono essere condotti in conformità alla legge e nel rispetto dei principi di correttezza, trasparenza e verificabilità.

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).

Non è ammessa alcuna forma di regalo che possa anche solo apparire come eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia, o comunque rivolta ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività.

Nei confronti di rappresentanti o dipendenti delle pubbliche amministrazioni sono vietate la ricerca e l'instaurazione di relazioni personali di favore, influenza e ingerenza idonee a condizionare, direttamente o indirettamente, l'esito del rapporto; sono altresì vietate le offerte di beni o di altre utilità a rappresentanti, funzionari o dipendenti delle pubbliche amministrazioni, anche per interposta persona, salvo che si tratti di doni di modico valore e conformi agli usi e sempre che non possano essere intesi come rivolti alla ricerca di indebiti favori.

L'Azienda non eroga contributi, vantaggi o altre utilità ai partiti politici e alle organizzazioni sindacali dei lavoratori, né a loro rappresentanti, se non nel rispetto della normativa applicabile.

5.2.2 CON I CLIENTI E I COMMITTENTI

L'Azienda impronta la propria attività al criterio della qualità, intesa essenzialmente come obiettivo del pieno soddisfacimento del Cliente.

ACER si impegna altresì a non discriminare i propri Clienti.

L'Azienda instaura con i Clienti un rapporto caratterizzato da elevata professionalità e improntato alla disponibilità, al rispetto, alla cortesia, alla ricerca ed all'offerta della massima collaborazione.

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

L'Azienda tutela la *privacy* dei propri Clienti, secondo le norme vigenti in materia, impegnandosi a non comunicare, né diffondere i relativi dati personali, economici e di consumo, fatti salvi gli obblighi di legge.

Nell'indire e nel partecipare alle gare di appalto, l'Azienda valuta attentamente la congruità e l'eseguibilità delle prestazioni richieste, con particolare riguardo alle condizioni tecniche ed economiche, facendo rilevare, ove possibile, tempestivamente le eventuali anomalie.

La formulazione delle offerte sarà tale da consentire il rispetto di adeguati standard qualitativi, di congrui livelli retributivi del personale dipendente e delle vigenti misure di sicurezza.

L'Azienda 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.

5.2.3 CON I FORNITORI

Le modalità di scelta del fornitore devono essere conformi alle norme vigenti e alle procedure interne dell'Azienda all'uopo previste.

La scelta del fornitore e l'acquisto di beni e servizi di qualsiasi tipo devono avvenire nel rispetto dei principi di concorrenza e pariteticità delle condizioni dei presentatori delle offerte e sulla base di valutazioni obiettive relative alla competitività, alla qualità, all'utilità e al prezzo della fornitura.

Nella selezione l'Azienda adotta criteri oggettivi e trasparenti previsti dalla normativa vigente e dal regolamento interno e non preclude a nessuna azienda fornitrice, in possesso dei requisiti richiesti, la possibilità di competere per aggiudicarsi un contratto con essa.

Nella selezione del fornitore l'Azienda deve, altresì, tenere conto della capacità di garantire l'attuazione di sistemi di qualità aziendali adeguati, ove previsto, della disponibilità di mezzi e strutture organizzative e della capacità di far fronte agli obblighi di riservatezza.

Ogni procedura di selezione deve essere espletata nel rispetto delle più ampie condizioni di concorrenza ed ogni eventuale deroga a tale principio deve essere autorizzata e motivata.

ACER si riserva la facoltà di adottare un albo dei fornitori i cui criteri di qualificazione non costituiscono barriere all'entrata.

Le relazioni con i fornitori dell'Azienda, comprensive dei contratti finanziari e di consulenza, sono regolate dalle norme di questo Codice e sono oggetto di costante ed attento monitoraggio da parte dell'Azienda. L'Azienda predispone opportune procedure per garantire la massima

trasparenza delle operazioni di selezione del fornitore e di acquisto di beni e servizi.

A tale riguardo potranno essere previsti sistemi di rotazione delle persone preposte agli acquisti, la separazione funzionale tra l'attività di richiesta della fornitura e di stipula del contratto e un accurato sistema di documentazione dell'intera procedura di selezione e di acquisto tale da consentire la ricostruzione di ogni operazione.

L'Azienda ed il fornitore devono operare al fine di costruire un rapporto collaborativo e di reciproca fiducia.

ACER si impegna ad informare in maniera corretta e tempestiva il fornitore riguardo alle caratteristiche dell'attività, alle forme e ai tempi di pagamento nel rispetto delle norme vigenti nonché delle aspettative della controparte, in considerazione delle circostanze, delle trattative e del contenuto del contratto.

L'adempimento delle prestazioni contrattuali da parte del fornitore dovrà essere conforme ai principi di equità, correttezza, diligenza e buona fede e dovrà avvenire nel rispetto della normativa vigente.

In ogni caso, nell'ipotesi che il fornitore, nello svolgimento della propria attività per ACER, adotti comportamenti non in linea con i principi generali del presente Codice, ACER è legittimata a prendere opportuni provvedimenti fino a precludere eventuali altre occasioni di collaborazione.

L'Azienda si avvale di fornitori, appaltatori o subappaltatori che operano in conformità alla normativa vigente e alle regole previste in questo Codice.

5.3 AMBIENTE

Le attività dell'Azienda sono gestite nel rispetto della normativa vigente in materia ambientale.

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.

Sezione II: Rapporti con i collaboratori

5.4 LAVORO

ACER riconosce la centralità delle risorse umane quale principale fattore di successo dell'Azienda, in un quadro di lealtà e fiducia reciproche tra datore e prestatori di lavoro.

La gestione del rapporto di lavoro, perseguendo un'organizzazione per obiettivi, è orientata a favorire la crescita professionale ed il miglioramento delle competenze di ciascun collaboratore anche in relazione all'applicazione degli strumenti di incentivazione.

ACER evita qualsiasi forma di discriminazione nei confronti dei propri collaboratori.

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

Le informazioni richieste sono strettamente collegate alla verifica degli

aspetti previsti dal profilo professionale e psicoattitudinale, nel rispetto della sfera privata e delle opinioni del candidato.

La funzione personale, nei limiti delle informazioni disponibili, adotta opportune misure per evitare favoritismi, nepotismi, o forme di clientelismo nelle fasi di selezione e assunzione (per esempio, evitando che il selezionatore sia legato da vincoli di parentela con il candidato), nella retribuzione o nel licenziamento.

Tutto il personale è assunto dall'Azienda con regolare contratto di lavoro nelle forme previste e attuabili; non è tollerata alcuna forma di lavoro irregolare. Il rapporto di lavoro si svolge nel rispetto della normativa contrattuale collettiva del settore e della normativa previdenziale, fiscale ed assicurativa.

L'Azienda favorisce il continuo miglioramento della professionalità dei propri collaboratori, anche attraverso lo svolgimento di iniziative formative.

5.5 SICUREZZA E SALUTE

ACER tutela la sicurezza e la salute dei suoi collaboratori, garantendo condizioni lavorative nel rispetto della dignità individuale, in ambienti di lavoro sicuri e salubri, nel pieno rispetto della normativa vigente in materia di prevenzione degli infortuni sul lavoro e protezione dei lavoratori.

L'Azienda 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.

ACER si impegna a diffondere e consolidare tra tutti i propri collaboratori

una cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i collaboratori. L'Azienda, inoltre, opera per preservare, soprattutto con azioni preventive, la salute e la sicurezza dei lavoratori, nonché l'interesse degli altri stakeholder. Obiettivo di ACER è proteggere le proprie risorse umane, patrimoniali e finanziarie, ricercando costantemente le sinergie necessarie con i fornitori, le imprese ed i clienti coinvolti nella propria attività.

5.6 TUTELA DELLA PERSONA

ACER si impegna a garantire il rispetto delle condizioni necessarie per l'esistenza di un ambiente di lavoro collaborativo e non ostile e a prevenire comportamenti discriminatori di qualsiasi tipo.

È richiesta la collaborazione di tutti al fine di mantenere un clima di reciproco rispetto della dignità, dell'onore e della reputazione di ciascuno.

Il collaboratore di ACER che ritiene di essere stato oggetto di molestie o di essere stato discriminato per motivi legati all'età, al sesso, alla sessualità, alla razza, allo stato di salute, alla nazionalità, alle opinioni politiche, al credo religioso, ecc., può segnalare l'accaduto all'Azienda che valuterà l'effettiva violazione del Codice Etico.

Non costituiscono discriminazioni quelle disparità motivabili sulla base di criteri oggettivi.

5.7 TUTELA DELLA RISERVATEZZA

L'Azienda tutela la *privacy* dei propri collaboratori, secondo le norme vigenti in materia, impegnandosi a non comunicare né diffondere, fatti

salvi gli obblighi di legge, i relativi dati personali senza previo consenso dell'interessato.

L'acquisizione, il trattamento e la conservazione di dette informazioni avviene all'interno di specifiche procedure volte ad evitare che persone non autorizzate possano venirne a conoscenza ed a garantire il pieno rispetto delle norme a tutela della privacy.

5.8 DOVERI DEI COLLABORATORI

I collaboratori sono impegnati a conoscere e a rispettare le norme deontologiche e gli obblighi previsti dal presente Codice e devono attenersi, nell'espletamento dei propri compiti, al rispetto della legge ed improntare la propria condotta ai principi di integrità, correttezza, fedeltà e buona fede assicurando le prestazioni richieste.

I collaboratori debbono altresì conoscere ed osservare le norme deontologiche e gli obblighi assunti dall'Azienda con la sottoscrizione della Carta dei Servizi, improntando la propria condotta al reciproco rispetto, alla cooperazione e collaborazione, intese come atteggiamento di apertura verso gli altri ed orientamento, sia individuale che collettivo, agli obiettivi e risultati aziendali.

Il collaboratore deve conoscere ed attuare quanto previsto dalle politiche aziendali in tema di sicurezza delle informazioni per garantirne l'integrità, la riservatezza e la disponibilità. È tenuto ad elaborare i propri documenti utilizzando un linguaggio chiaro, oggettivo ed esaustivo, consentendo le eventuali verifiche da parte di colleghi, responsabili o soggetti esterni autorizzati a farne richiesta.

Tutti i collaboratori di ACER sono tenuti ad evitare le situazioni in cui si possono manifestare conflitti di interessi e ad astenersi dall'avvantaggiarsi personalmente di opportunità di affari di cui sono venuti a conoscenza nel corso dello svolgimento delle proprie funzioni. Ogni situazione di conflitto di interessi, reale o potenziale, deve essere preventivamente comunicata al responsabile che, secondo le modalità previste, informerà l'Organismo aziendale di Vigilanza.

Ogni collaboratore è tenuto ad operare con diligenza per tutelare i beni aziendali, attraverso comportamenti responsabili ed in linea con le procedure operative predisposte per regolamentarne l'utilizzo, documentando con precisione il loro impiego.

In particolare, ogni collaboratore deve:

- > utilizzare con scrupolo e parsimonia i beni a lui affidati;
- > evitare utilizzi impropri dei beni aziendali che possano essere causa di danno o di riduzione di efficienza, o comunque in contrasto con l'interesse dell'Azienda.

Ogni collaboratore è responsabile della protezione delle risorse a lui affidate per lo svolgimento delle proprie funzioni ed ha il dovere di informare tempestivamente le unità preposte di eventuali minacce o eventi dannosi per l'Azienda.

I collaboratori sono tenuti a mantenere riservate le informazioni apprese nell'esercizio delle proprie funzioni in conformità alle leggi, ai regolamenti e alle circostanze.

I collaboratori devono osservare tale dovere di riservatezza anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro adoperandosi affinché vengano

rispettati gli adempimenti previsti dalle vigenti normative sulla *privacy*; essi devono altresì custodire con cura gli atti affidatigli.

Tutti i collaboratori sono tenuti a riferire con tempestività e riservatezza al proprio responsabile di funzione e/o alla funzione di *Audit*, ove costituita, ogni notizia di cui siano venuti a conoscenza nell'espletamento delle loro attività lavorative, circa violazioni di norme giuridiche, del Codice Etico o altre disposizioni aziendali che possano, a qualunque titolo, coinvolgere l'Azienda.

I responsabili di funzione devono vigilare sull'operato dei propri dipendenti e devono informare l'Organismo di Vigilanza di ogni possibile violazione delle predette norme.

Rispetto all'utilizzo dei sistemi informatici ogni collaboratore è responsabile della sicurezza dei sistemi utilizzati ed è soggetto alle disposizioni normative in vigore e alle condizioni dei contratti di licenza ed ai regolamenti o protocolli di sicurezza interni.

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 al rapporto di lavoro o per inviare messaggi offensivi, minatori o che possano arrecare danno all'immagine dell'Azienda.

Ogni collaboratore è altresì tenuto a prestare il necessario impegno al fine di prevenire la possibile commissione di reati mediante l'uso degli strumenti informatici.

Nei rapporti con i collaboratori vengono espressamente richiamati i principi e le regole di disciplina previsti all'art. 43 del C.C.N.L. Federcasa.

6. Modalità di attuazione e di controllo del Codice Etico

6.1 PREVENZIONE

Nel rispetto della normativa vigente e nell'ottica della pianificazione e della gestione delle attività aziendali tese all'efficienza, alla correttezza, alla trasparenza ed alla qualità, ACER 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.

In ragione dell'articolazione delle attività e della complessità organizzativa, l'Azienda adotta 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, ACER 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.

6.2 CONTROLLI, SEGNALAZIONI E VIOLAZIONI DEL CODICE ETICO

ACER adotta specifiche modalità di controllo della conformità dei comportamenti di chiunque agisca per l'Azienda o nel suo ambito alle previsioni della normativa vigente ed alle regole di comportamento di questo Codice.

Tutti i soggetti interessati, interni ed esterni, sono tenuti a segnalare

verbalmente o per iscritto ed in forma non anonima eventuali inosservanze del presente Codice ed ogni richiesta di violazione del medesimo da chiunque proveniente direttamente al proprio responsabile, alla funzione di *audit*, ove nominata, all'Organismo di Vigilanza. Sarà cura ed obbligo di questi ultimi di garantire la riservatezza della segnalazione. L'Azienda tutelerà gli autori delle segnalazioni contro eventuali ritorsioni cui possano andare incontro per avere riferito di comportamenti non corretti ed a mantenere riservata l'identità verso i terzi, fatti salvi gli obblighi di legge.

Gli autori di segnalazioni palesemente infondate e/o mendaci saranno soggetti a sanzioni.

La grave e persistente violazione delle norme del Codice Etico da parte dei suoi destinatari lede il rapporto di fiducia instaurato con l'Azienda e potrà comportare l'irrogazione di sanzioni disciplinari, l'obbligo di risarcimento del danno e nei casi di grave inadempimento la risoluzione del rapporto di lavoro.

Con il termine "gravi inadempimenti" si individuano, ai fini del presente Codice, tutti quei comportamenti persistenti di violazione del Codice Etico e del Modello di organizzazione e gestione dai quali derivino sanzioni a carico dell'Azienda.

6.3 ISTITUZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

È istituito, nel rispetto ed in aderenza alle disposizioni di cui al D. Lgs. n. 231 dell'8 giugno 2001, l'Organismo di Vigilanza per il controllo interno avente il compito di vigilare sull'attuazione ed il rispetto del presente

Codice e sui Modelli di organizzazione e gestione, sulla loro effettività, adeguatezza e capacità di mantenere nel tempo i requisiti di funzionalità e solidità richiesti dalla legge.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza: ha la responsabilità di esprimere pareri vincolanti riguardo alle problematiche di natura etica che potrebbero insorgere nell'ambito delle decisioni aziendali e alle presunte violazioni del Codice Etico ad esso riferite dal responsabile della funzione di *audit* dell'Azienda, ove esistente e da ogni altro possibile soggetto coinvolto; deve seguire la revisione periodica del Codice Etico e dei suoi meccanismi di attuazione anche attraverso la presentazione di proposte di adeguamento; ha il compito di ricevere e valutare il rapporto interno predisposto dalla funzione di *audit*, ove esistente, e il bilancio o rapporto sociale e di verificare e valutare il piano di comunicazione e formazione etica. Inoltre ha il compito di monitorare le iniziative adottate dall'Ente per la diffusione della conoscenza e della comprensione del presente Codice.

6.4 COMPOSIZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza è un organo indipendente dell'Azienda dotato di piena autonomia di azione e di controllo la cui attività deve essere caratterizzata da professionalità ed imparzialità. Detti requisiti devono essere intesi come riferiti alle modalità di espletamento dei compiti allo stesso assegnati.

È posto in una posizione apicale all'interno della gerarchia aziendale ed in diretto rapporto con il Consiglio di Amministrazione al quale riferisce

di eventuali violazioni del presente Codice ed è dotato di una continuità aziendale elevata.

All'Organismo di Vigilanza sarà garantita una adeguata autonomia finanziaria tramite l'attribuzione di risorse da parte dell'Azienda e non potrà avere funzioni di tipo operativo al fine di garantirne la maggiore obiettività di azione possibile.

L'Organismo di Vigilanza è nominato dal Consiglio di Amministrazione ed è composto da tre membri di cui almeno uno interno all'Azienda.

Tutti i membri dell'Organismo di Vigilanza debbono essere dotati di competenze specifiche e di professionalità tali da garantire una analisi adeguata del sistema di controllo e di valutazione dei rischi nonché di specifiche competenze giuridiche, considerata la finalità di prevenzione alla realizzazione di reati mediante l'utilizzo delle risorse aziendali.

I membri dell'Organismo di Vigilanza dovranno inoltre possedere ulteriori requisiti soggettivi tali da garantirne la reale autonomia ed indipendenza di azione così come previsti dai principi contenuti nella normativa societaria in relazione alle figure degli amministratori e dei sindaci, tra i quali si annoverano quelli di onorabilità, di assenza di cause di ineleggibilità ed incompatibilità, così come previste agli artt. 2382 e 2399 c. c., nonché di eventuali situazioni di conflitto di interesse, così come disciplinate dall'art. 2391 c. c.

I membri dell'Organismo di Vigilanza durano in carica tre anni e sono rieleggibili. Possono essere revocati dal Consiglio di Amministrazione solo per giusta causa. Se nel corso di un esercizio vengono a mancare uno o più membri il Consiglio di Amministrazione provvede immediatamente

alla nomina dei sostituti. In tale ipotesi i nuovi nominati scadono insieme con quelli in carica.

6.5 SANZIONI

L'osservanza da parte dei collaboratori dell'Azienda delle norme del presente Codice deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali ai sensi degli articoli 2104, 2105 e 2106 c. c., ove applicabili. In particolare 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. Il sistema sanzionatorio deve essere conforme con quanto previsto dalla L. 20 maggio 1970 n. 300, e sue eventuali successive modifiche e/o integrazioni, dalle specifiche normative di settore, dalla contrattazione collettiva e dai codici disciplinari aziendali.

 **acer**
azienda casa emilia-romagna
provincia di bologna