



CONF SERVIZI
CISPEL Lombardia

CODICE ETICO

Approvato dall'Assemblea dei soci l'11/02/2022

Rev. 1 presentata in Giunta Esecutiva il 17/01/2024 e approvata
dall'Assemblea dei soci il 18/06/2024

Introduzione

Con il presente Codice Etico, Confservizi CISPEL Lombardia intende comunicare i principi generali e i criteri di comportamento ai quali è ispirata la propria attività.

L'Associazione è consapevole che solo agendo nella piena legalità e nel rispetto dei principi di lealtà, correttezza e trasparenza, essa potrà continuare a sostenere con efficacia e credibilità gli interessi delle imprese che ad essa guardano quale punto di riferimento. Anche per questo motivo, il rispetto delle regole e dei principi contenuti nel Codice Etico è richiesto ai rappresentanti, agli amministratori, ai lavoratori subordinati e ai collaboratori dell'Associazione, ma anche a tutti coloro che, a vario titolo, entrino in contatto con essa.

Il Codice Etico ha pertanto ad oggetto il sistema associativo nel suo complesso, comprese le imprese associate e i rispettivi amministratori e rappresentanti, anche se privi di incarichi istituzionali nell'Associazione.

Con l'affermazione e la diffusione di tali valori Confservizi CISPEL Lombardia intende contribuire alla crescita economica e allo sviluppo sociale, culturale e ambientale del Territorio, nel pieno rispetto di ogni individuo e in coerenza con i criteri ESG. Nel perseguire tale obiettivo, tutti gli organi dell'Associazione sono chiamati, nei limiti dei rispettivi poteri, competenze e responsabilità, a fare propri i principi di seguito esposti e a promuoverne a loro volta il rispetto e la diffusione.

Confservizi CISPEL Lombardia si impegna inoltre a esigere il rispetto del Codice Etico in tutti i rapporti economici da essa instaurati. A tal fine, si riserva di ricorrere ad apposite clausole contrattuali, con previsione della facoltà di recesso unilaterale in caso di violazioni.

Il Codice Etico è pubblicato sul sito web di Confservizi CISPEL Lombardia.

La sua divulgazione avviene inoltre attraverso la consegna *brevi manu* di una copia cartacea a tutti i nuovi lavoratori subordinati e collaboratori, già al momento dell'assunzione o del conferimento del primo incarico. Il Codice Etico è inoltre trasmesso a tutti gli Associati mediante l'indirizzo di posta elettronica certificata di Confservizi CISPEL Lombardia.

La sistematica violazione delle regole di condotta e dei principi esposti nel Codice Etico è ritenuta incompatibile con il mantenimento del rapporto di fiducia tra l'Associazione e i suoi rappresentanti, amministratori, dirigenti, lavoratori subordinati, collaboratori e Associati, oltre che profondamente lesiva della propria immagine e reputazione. Anche per questo motivo, Confservizi CISPEL Lombardia si riserva di valutare in questi casi l'attivazione di procedimenti disciplinari volti all'applicazione delle sanzioni richiamate dall'art. 7 dello Statuto, ovvero dai CCNL applicabili. L'Associazione si riserva inoltre il diritto di proporre l'azione civile per il risarcimento dei danni, qualora ne ricorrano i presupposti.

La Giunta Esecutiva, prevista e disciplinata quale organo collegiale dagli artt. 8, 16 e 17 dello Statuto, vigila sull'osservanza del Codice Etico. A tal fine, è destinataria delle segnalazioni relative al compimento di atti o fatti in violazione delle prescrizioni contenute nel presente documento. In merito, ha la facoltà di emanare pareri e raccomandazioni con l'obiettivo di perfezionare l'attuazione del Codice Etico e, in caso di conclamate infrazioni, informare gli

organi competenti per l'attivazione del procedimento sanzionatorio. La Giunta Esecutiva ha la facoltà di delegare tali compiti e attribuzioni ad un comitato endoconsiliare appositamente costituito, c.d. "Comitato Etico". I relativi componenti – minimo tre – sono nominati con delibera della Giunta Esecutiva, secondo criteri di competenza, esperienza e integrità morale e professionale. In questo caso, la Giunta Esecutiva mantiene un generale onere di sorveglianza sulle attività del Comitato Etico, potendo chiedere a tal fine la trasmissione di *report* periodici, informazioni ad evento e/o specifici chiarimenti.

È inoltre compito della Giunta Esecutiva, in linea con le indicazioni provenienti dall'Assemblea e avvalendosi – dove del caso – della collaborazione del Direttore Generale:

- promuovere la divulgazione del Codice Etico tra i suoi destinatari, favorendo la presa di coscienza verso i valori in esso contenuti;
- supportare gli organi dell'Associazione nella corretta e integrale applicazione dei principi e delle regole di condotta esposti nel presente documento;
- effettuare attività di monitoraggio in merito alla qualità dell'ambiente di lavoro e delle relazioni umane e interpersonali, anche al fine di accertare il grado di consapevolezza e sensibilizzazione circa i principi contenuti nel Codice Etico;
- proporre all'Assemblea le opportune modifiche al testo del Codice Etico, che si rendano necessarie al fine di aggiornarlo alla realtà associativa, ovvero per favorirne l'attuazione.

Il Codice Etico può essere sottoposto a modifiche o integrazioni con delibera dell'Assemblea, sentita la Giunta Esecutiva.

Quanto contenuto in questo paragrafo introduttivo è da considerarsi a tutti gli effetti parte integrante del Codice Etico.

1. VALORI FONDAMENTALI

Lealtà, correttezza, trasparenza e rispetto dell'ambiente sono solo alcuni dei valori fondamentali ai quali Confservizi CISPEL Lombardia sceglie quotidianamente di conformare la propria attività. In particolare, il perseguimento della sostenibilità e dell'equità nello sviluppo economico e sociale del territorio è posto alla base dei rapporti che l'Associazione instaura con tutti i partner, i fornitori, gli amministratori e i suoi rappresentanti, nonché con i propri lavoratori subordinati e collaboratori. L'Associazione richiede inoltre la medesima attenzione anche a tutti i propri Associati, nell'ambito delle rispettive organizzazioni.

Con il presente Codice Etico, Confservizi CISPEL Lombardia si impegna quindi ad affermare e ad esigere il rispetto dei principi generali di seguito esposti. Tali valori dovranno essere impersonati da ogni esponente dell'Associazione, sia nello svolgimento delle attività associative che nell'ambito delle proprie relazioni commerciali e professionali.

1.1. Legalità

Tutti i Destinatari del Codice Etico sono tenuti alla scrupolosa osservanza della normativa nazionale e sovranazionale vigente.

L'Associazione stigmatizza il ricorso a comportamenti illegittimi che non possono in nessun caso essere giustificati dal fine di raggiungere i propri obiettivi economici. In nessun caso, infatti, il perseguimento dell'interesse particolare dei Destinatari, anche laddove coincidente – del tutto o in parte – con gli interessi dell'Associazione, potrà giustificare una condotta non onesta e/o non conforme alle regole di condotta previste dalla legge e/o dal Codice Etico.

1.2. Correttezza

Tutte le attività, interne ed esterne, dovranno essere improntate alla massima lealtà ed integrità e tutti i Destinatari dovranno operare con senso di responsabilità, in buona fede e stabilendo rapporti professionali corretti, secondo le prescrizioni normative applicabili e le best practice del settore.

1.3. Trasparenza

Tutte le azioni e le relazioni con gli stakeholder, nonché quelle intercorrenti tra Destinatari e soggetti terzi, dovranno essere effettuate garantendo correttezza, completezza, accuratezza, uniformità e tempestività dell'informazione, onde porre in condizione gli interessati di prendere decisioni autonome e consapevoli.

Gli Organi dell'Associazione, nell'ambito delle rispettive responsabilità e competenze, devono pertanto garantire la tracciabilità dei processi decisionali e degli adempimenti alle normative applicabili all'attività di Confservizi CISPEL Lombardia, favorendo l'accessibilità alla documentazione da parte di tutti coloro che ne abbiano interesse e diritto.

1.4. Tutela della libertà individuale

L'Associazione riconosce l'esigenza di tutelare la libertà individuale e personale e ripudia qualunque atto che favorisca atteggiamenti o comportamenti discriminatori o lesivi della

persona. In particolare, Confservizi CISPEL Lombardia si impegna ad evitare, nelle relazioni interne ed esterne, qualsiasi forma di discriminazione basata sull'età, il sesso, l'orientamento sessuale, lo stato di salute, la razza, la nazionalità, le opinioni politiche e sindacali, ovvero le credenze religiose.

L'Associazione condanna fermamente la propaganda di idee fondate sulla superiorità o sull'odio razziale o etnico ovvero l'istigazione o l'incitamento a commettere atti di discriminazione per motivi razziali, etnici o religiosi.

1.5. Rispetto dell'ambiente

Confservizi CISPEL Lombardia intende diffondere e consolidare, particolarmente tra i propri Associati, la cultura del rispetto dell'ambiente. In particolare, si impegna a promuovere e a ricercare criteri avanzati di salvaguardia ambientale, efficienza energetica e sostenibilità.

1.6. Ripudio della corruzione

L'Associazione considera un valore fondamentale che tanto i rapporti con i soggetti pubblici (esponenti della polizia amministrativa o giudiziaria, magistrati, funzionari, ecc.), quanto quelli con i privati (fornitori, consulenti, partner commerciali, ecc.) siano improntati alla massima lealtà, integrità, correttezza e buona fede. Confservizi CISPEL Lombardia ripudia pertanto la corruzione, in ogni sua forma e contesto.

1.7. Ripudio delle organizzazioni criminali

Confservizi CISPEL Lombardia ripudia ogni forma di partecipazione ad associazioni aventi lo scopo di commettere uno o più reati astenendosi dal promuoverne la costituzione e/o dall'agevolarne o rafforzarne i propositi. Si impegna, inoltre, a non instaurare alcun rapporto di natura lavorativa o commerciale con soggetti, siano essi persone fisiche o giuridiche, coinvolti in fatti di terrorismo o di criminalità organizzata.

1.8. Riservatezza

Confservizi CISPEL Lombardia, nel rispetto della normativa in materia di privacy (GDPR Regolamento Privacy UE 2016/679), assicura la massima riservatezza nella gestione delle informazioni acquisite e/o elaborate nell'esercizio o in ragione della propria attività e si astiene dal raccogliere dati riservati non strettamente necessari.

In ogni caso, l'Associazione non acquisisce e non utilizza dati di carattere sensibile senza il previo espresso e consapevole consenso del titolare degli stessi.

2. CRITERI DI COMPORTAMENTO

Il Codice Etico reca di seguito i principi e i criteri di comportamento che fanno parte del sistema normativo di Confservizi CISPEL Lombardia. I rappresentanti, gli amministratori, i lavoratori subordinati e i collaboratori, oltre che – nei limiti di quanto applicabile – tutti gli *stakeholder* dell'Associazione (di seguito anche collettivamente indicati come “destinatari”), sono chiamati a rispettarli e a farli propri.

Attraverso tali principi, il Codice Etico intende indirizzare tutti i suoi “destinatari” alla leale collaborazione e all’instaurazione di rapporti fondati sulla trasparenza e sulla reciproca fiducia. Qualunque condotta contraria ai seguenti principi di comportamento è infatti reputata idonea a compromettere tale rapporto, determinandone l’immediata interruzione.

2.1. Gestione della Governance

Il sistema di amministrazione e controllo adottato da Confservizi CISPEL Lombardia trova la propria disciplina all’interno dello Statuto dell’Associazione e si pone l’obiettivo di garantire una gestione armonica ed equilibrata. Il modello di *governance* tiene conto, pertanto, dell’esigenza di contemperare i poteri e le responsabilità attribuiti a ciascuna delle sue “componenti”, con l’obiettivo di favorirne la condivisione e il bilanciamento.

I componenti degli Organi dell’Associazione, nell’esercizio dei rispettivi compiti, poteri e responsabilità, sono tenuti a conformarsi ai principi di correttezza e integrità, evitando di agire in situazioni di conflitto di interessi, anche solo potenziali. Ad essi è richiesto di mantenere una linea di condotta ispirata ai principi di autonomia, indipendenza e professionalità. Inoltre, le figure dotate di poteri e/o responsabilità all’interno dell’Associazione, dovranno:

- partecipare in maniera continuativa e consapevole alle attività dell’Associazione;
- fare un uso riservato delle informazioni di cui siano entrati in possesso nello svolgimento delle proprie funzioni;
- astenersi dal tenere comportamenti volti a trarre indebiti vantaggi personali in ragione del proprio ruolo all’interno dell’Associazione.

Il sistema di deleghe e procure adottato da Confservizi CISPEL Lombardia si conforma a criteri di chiarezza, completezza ed efficienza. Gli atti con i quali sono conferiti compiti, poteri e responsabilità devono essere redatti in termini chiari, espliciti e specifici ed essere sempre rivolti a persone dotate di capacità, competenza ed onorabilità professionale.

2.2. Rapporti con gli Associati

Confservizi CISPEL Lombardia intende favorire la partecipazione attiva e consapevole degli Associati ai più importanti processi decisionali e, in generale, all’attività associativa. A tal fine, garantisce la messa a disposizione di informazioni chiare, complete e corrette circa le decisioni e le iniziative promosse dall’Associazione.

Nei confronti degli Associati, Confservizi CISPEL Lombardia si impegna, altresì, a preservare e a valorizzare i beni e le risorse riferibili all’Associazione, in quanto funzionali all’efficace perseguimento dei comuni interessi di categoria.

Confservizi CISPEL Lombardia assicura, invero, la prioritaria tutela degli interessi comuni a tutti gli associati, rispetto a quella degli interessi particolari di singoli associati o gruppi di essi.

2.3. Relazioni con la Pubblica Amministrazione

Nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, Confservizi CISPEL Lombardia si impegna a garantire la massima lealtà, trasparenza, integrità e correttezza.

I rapporti con gli interlocutori istituzionali sono mantenuti esclusivamente tramite le figure a ciò deputate e sempre con modalità tali da consentirne la ricostruzione, anche a distanza di tempo. Qualora l'Associazione ricorra all'intermediazione di un consulente o di un soggetto terzo nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, questi sarà tenuto a rispettare le stesse regole che devono essere osservate dai "destinatari".

In particolare, l'Associazione richiede a tutti i suoi rappresentanti, amministratori, lavoratori subordinati e collaboratori di mantenere, nelle relazioni con gli enti pubblici, le forze politiche e sindacali, le autorità di vigilanza, la magistratura e – in generale – ogni altro Pubblico Ufficiale o Incaricato di Pubblico Servizio, un comportamento ispirato alla massima lealtà, correttezza e integrità. In nessun caso è pertanto tollerata la dazione o l'offerta di denaro o di altre utilità a tali soggetti per l'adempimento, l'omissione o la contravvenzione ai propri doveri.

Omaggi o atti di cortesia e di ospitalità sono ammessi esclusivamente nei limiti del "modico valore". In particolare, è necessario che il valore sia tale da non poter in alcun modo compromettere l'imparzialità di giudizio e l'indipendenza del soggetto pubblico. In ogni caso, è richiesto agli organi competenti di conservare in maniera ordinata e protetta tutta la documentazione utile a comprovare l'entità e la causale di tali spese, in modo da garantirne – anche a distanza di tempo – la tracciabilità e l'accessibilità.

L'Associazione, per il tramite dei propri rappresentanti, amministratori, lavoratori subordinati e collaboratori, offre alla Pubblica Autorità, nello svolgimento delle Sue Funzioni, pieno supporto e collaborazione. In caso di ispezioni, verifiche o accertamenti, tutti i soggetti riferibili a Confservizi CISPEL Lombardia sono quindi tenuti a collaborare con l'Autorità in maniera corretta e trasparente, anche al fine di non indurre in errore i Funzionari.

2.4. Gestione delle situazioni di conflitto di interessi

I "destinatari" del Codice Etico e, in particolar modo, coloro i quali ricoprono incarichi di responsabilità all'interno dell'Associazione, devono evitare di porre in essere, ovvero agevolare, operazioni in conflitto di interessi – anche solo potenziale – ovvero attività che possano interferire con la loro capacità di assumere, in modo imparziale, decisioni nel migliore interesse degli Associati.

Eventuali situazioni di conflitto di interessi, anche solo potenziali, devono essere comunicate al diretto superiore gerarchico, ovvero – per i componenti degli Organi dell'Associazione – al Presidente della Giunta Esecutiva. Il portatore di interessi in conflitto con quelli di Confservizi CISPEL Lombardia e dei suoi Associati dovrà, inoltre, astenersi dal compiere operazioni nell'ambito delle quali sia possibile far prevalere il proprio interesse.

2.5. Gestione delle risorse umane

Confservizi CISPEL Lombardia ispira le proprie politiche di selezione, retribuzione e formazione del personale a criteri di professionalità, competenza e merito.

L'Associazione rifiuta ogni forma di discriminazione o favoritismo volta ad agevolare l'assunzione o l'affidamento di incarichi. Allo stesso modo, i rappresentanti, gli amministratori, i lavoratori subordinati e i collaboratori dell'Associazione, nonché gli stessi Associati nell'ambito delle rispettive organizzazioni, sono chiamati ad agire e a comportarsi con imparzialità, evitando qualsiasi disparità di trattamento e adoperandosi per il mantenimento di un clima rispettoso della dignità e della personalità individuale.

Confservizi CISPEL Lombardia tutela le pari opportunità nella selezione del personale tramite il ricorso a valutazioni oggettive dei profili professionali e psico-attitudinali dei candidati. Sono favorite, inoltre, forme di flessibilità nella gestione dell'orario di lavoro tali da rispondere alle esigenze delle lavoratrici in stato di gravidanza e in caso di maternità, oltre che dei lavoratori che necessitino di prestare assistenza a parenti affetti da malattie invalidanti.

2.6. Salute e sicurezza sul lavoro

Confservizi CISPEL Lombardia si impegna a tutelare la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro nel pieno rispetto del T.U. n. 81/2008. I “destinatari” devono prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle proprie azioni od omissioni, conformemente alla formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal Datore di Lavoro.

Nello specifico, l'Associazione si impegna affinché:

- sia assicurato il continuo miglioramento della sicurezza sul lavoro, anche attraverso la ricerca e l'innovazione tecnologica e organizzativa, oltre alla definizione di specifiche istruzioni operative finalizzate alla prevenzione degli infortuni;
- sia fornita e periodicamente aggiornata la formazione c.a. la prevenzione dei rischi infortunistici correlati alle mansioni di ciascun lavoratore;
- sia tutelata la salute e la sicurezza di tutto il personale in ogni luogo e situazione lavorativa, anche mediante la messa a disposizione di adeguati dispositivi di protezione collettiva e individuale.

La medesima attenzione è inoltre richiesta a tutti gli Associati, nell'ambito delle rispettive organizzazioni. L'accertata e sistematica violazione delle norme in materia antinfortunistica è reputata incompatibile con il mantenimento del rapporto associativo.

2.7. Gestione della contabilità generale

La trasparenza contabile si fonda sulla verità, accuratezza e completezza delle informazioni e dei dati oggetto delle registrazioni contabili. Ciascun “destinatario” del Codice Etico è tenuto a collaborare affinché i fatti di gestione siano rappresentati correttamente e tempestivamente nella contabilità. Per ogni operazione/consulenza deve pertanto essere conservata adeguata documentazione di supporto. Ciascuna registrazione deve riflettere esattamente ciò che risulta dalla documentazione.

Prima di stabilire relazioni o stipulare contratti con *partner* commerciali, consulenti o fornitori, i “destinatari” sono tenuti ad accertare l'identità e la reputazione della controparte.

2.8. Informazioni sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria

A tutti i lavoratori subordinati e/o collaboratori che, a qualunque titolo (anche quali meri fornitori di dati), siano coinvolti nella formazione del bilancio o di documenti che comunque rappresentino – ovvero contribuiscano a rappresentare – la situazione economica, patrimoniale o finanziaria dell'Associazione, nonché in particolare a chiunque ricopra posizioni apicali, è vietato esporre fatti non rispondenti al vero, anche se oggetto di valutazione, ovvero omettere od occultare dati in violazione diretta o indiretta dei principi normativi e delle regole procedurali interne, in modo da indurre in errore i destinatari.

2.9. Corretto utilizzo dei sistemi informatici

In Confservizi CISPEL Lombardia l'utilizzo dei sistemi informatici rappresenta un'attività propedeutica allo sviluppo delle politiche associative.

L'Associazione si impegna, pertanto, a utilizzare i servizi informatici e/o telematici in conformità alla normativa vigente. A tal fine, adotta misure idonee ad assicurare che l'accesso ai dati telematici ed informatici avvenga a cura di soggetti a ciò espressamente autorizzati, impedendo illecite intrusioni ed esercitando un adeguato controllo sulla professionalità e la correttezza dei fornitori dei servizi IT.

3. ONERI E DOVERI DEI MEMBRI DELL'ASSOCIAZIONE

Tutti i membri dell'Associazione sono tenuti:

- ad agire sempre in conformità ai valori dell'integrità morale e deontologica;
- a ripudiare ogni indebito condizionamento, agendo sempre con piena libertà di giudizio;
- a conoscere e ad attenersi alle leggi in vigore e alle disposizioni statutarie, oltre che al presente Codice Etico;
- a favorire l'affermazione di pari opportunità nell'accesso alle carriere direttive;
- a segnalare eventuali violazioni del Codice Etico e/o delle leggi in vigore.

Nelle relazioni tra loro, i membri dell'Associazione hanno il dovere di orientare i propri comportamenti alla leale e reciproca collaborazione, favorendo lo scambio di informazioni chiare e corrette in vista della partecipazione attiva di tutti alla vita associativa.

Quando ad essere titolari del rapporto associativo sono persone giuridiche, gli Organi dell'Associazione offrono il supporto e la consulenza necessari a guidarle verso il rispetto e la tutela dei valori fondamentali e dei criteri di comportamento previsti dal Codice Etico.

In particolare, i membri di Confservizi CISPEL Lombardia hanno l'onere di promuovere, tra le imprese che si riconoscono nell'Associazione, programmi di crescita culturale e professionale in favore di tutti i propri lavoratori, nonché l'implementazione e il consolidamento di politiche aziendali orientate al rispetto per l'ambiente, alla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, all'efficacia e all'efficienza dei servizi resi alla collettività e, inoltre, al rispetto della legalità e al ripudio della corruzione, in ogni sua forma e contesto.

Anche nei rapporti con soggetti esterni a Confservizi CISPEL Lombardia, inoltre, tutti gli Organi dell'Associazione e i rispettivi componenti hanno il dovere di impersonare i valori fondamentali richiamati dal presente Codice Etico e di esigerne il rispetto.

3.1. Doveri del Presidente

Il Presidente rappresenta Confservizi CISPEL Lombardia presso tutte le sedi istituzionali.

È dovere del Presidente orientare l'Associazione verso l'adozione delle strategie e delle politiche di governance più adeguate al perseguimento dell'interesse comune degli Associati.

Con il supporto del Vicepresidente e della Giunta Esecutiva, oltre che con la collaborazione del Direttore Generale, il Presidente dell'Associazione ha inoltre il dovere di vigilare sul buon andamento dell'Associazione e sulla sua corretta gestione.

Il Presidente, infine, è il garante del rispetto delle norme di legge applicabili all'Associazione, delle disposizioni statutarie e dei contenuti del presente Codice Etico.

Nello specifico, il Presidente di Confservizi CISPEL Lombardia:

- si impegna a fare propri e ad impersonare i valori fondamentali dell'Associazione, nella consapevolezza del suo ruolo di esempio e modello di riferimento per tutti gli Associati;
- agisce con equilibrio e assicurando il confronto leale e democratico tra gli Associati, riservando il massimo rispetto per gli altri e per le loro opinioni;
- coopera in maniera costruttiva e dialogante con il Vicepresidente, il Direttore Generale e tutti i membri dell'Assemblea e della Giunta Esecutiva;
- agevola, con le proprie scelte e decisioni, la partecipazione attiva di tutti gli Associati ai principali processi decisionali di Confservizi CISPEL Lombardia;
- opera con senso di equità e correttezza, favorendo la creazione e il mantenimento di un forte senso di appartenenza all'Associazione;
- nella gestione del personale, indica linee guida e criteri di condotta che favoriscano la piena valorizzazione e lo sviluppo dei lavoratori;
- vigila affinché coloro che esercitano la direzione e il coordinamento su altre persone non abusino delle proprie prerogative;
- assicura che siano rispettati i criteri di trasparenza, chiarezza e correttezza nella condivisione di dati e informazioni riguardanti l'Associazione (con particolare riguardo a quelli di natura economica, patrimoniale e finanziaria).

I medesimi oneri e doveri gravanti sul Presidente sono inoltre condivisi dal Vicepresidente, il quale ha l'onere di collaborare attivamente con la presidenza, offrendo il necessario supporto tecnico, personale e organizzativo per il perseguimento degli obiettivi dell'Associazione e l'affermazione dei valori fondamentali che la ispirano.

3.2. Doveri del Direttore Generale

Il Direttore Generale traduce in azioni concrete gli orientamenti strategici definiti dall'Assemblea e dalla Giunta Esecutiva, collaborando in maniera leale e costruttiva con il Presidente e il Vicepresidente dell'Associazione. Il Direttore Generale, pertanto:

- agisce per la concreta realizzazione dei progetti e delle iniziative dell'Associazione, nel rispetto dei valori fondamentali e dei criteri di comportamento affermati nel Codice Etico;
- si impegna a interpretare i bisogni delle imprese associate, ricercando soluzioni innovative per il continuo miglioramento dei servizi offerti dall'Associazione;
- persegue l'efficientamento del sistema organizzativo di Confservizi CISPEL Lombardia e, pertanto, la riduzione dei tempi di risposta alle esigenze degli Associati;
- promuove azioni concrete volte alla diffusione, tra le imprese associate, del know-how legale, tecnologico e organizzativo indispensabile a favorirne lo sviluppo e l'innovazione;
- pone al centro delle proprie scelte e iniziative gli interessi degli Associati, rinunciando a far valere eventuali propri interessi in conflitto con essi;
- agisce con spirito di servizio, nel rispetto dei valori fondamentali di legalità, correttezza, trasparenza e riservatezza.

3.3. Doveri dei componenti degli Organi dell'Associazione

Non posso essere conferiti incarichi istituzionali e di controllo nell'ambito di Confservizi CISPEL Lombardia, a persone delle quali non sia stata previamente verificata l'assoluta integrità morale e professionale. Per questo motivo, in sede di candidatura, gli interessati hanno l'onere di presentare alle figure competenti per la gestione della procedura di nomina o di elezione una attestazione che, sotto la propria responsabilità, dichiara l'assenza di condanne definitive per delitti non colposi. In caso di nomina o di elezione, i componenti degli Organi dell'Associazione hanno il dovere:

- di agire sempre in coerenza con i valori fondamentali dell'Associazione e nel rispetto delle disposizioni statutarie, mantenendo comportamenti corretti e responsabili;
- di rispettare le procedure democratiche previste per la formazione delle decisioni, promuovendo il pluralismo e ricercando, al contempo, unità e coesione tra gli Associati;
- di osservare con lealtà e correttezza le decisioni regolarmente assunte dagli Organi dell'Associazione, riservando il proprio eventuale dissenso alle appropriate sedi istituzionali;
- di svolgere l'incarico con senso di appartenenza e spirito di servizio, senza sfruttare la propria posizione per far valere interessi personali o di parte, in conflitto con quelli degli Associati;
- di comunicare tempestivamente eventuali situazioni di conflitto di interessi, che ne pregiudichino – anche solo potenzialmente – la libertà di giudizio e l'autonomia;

- di fare sempre prevalere l'interesse comune degli Associati sulle posizioni dei singoli o gruppi di essi, legati ad es. da appartenenze territoriali, aziendali o settoriali;
- di mettere a disposizione della P.A., in caso di legittima richiesta od obbligo di trasmissione, informazioni chiare, corrette e puntuali;
- di fare un uso riservato delle informazioni di cui siano entrati in possesso in virtù della posizione rivestita all'interno dell'Associazione;
- di informare tempestivamente il Presidente, ovvero il Vicepresidente, ovvero uno o più componenti della Giunta Esecutiva, ovvero il Direttore Generale, di eventuali informazioni *ex art. 369 c.p.p.* (c.d. "avviso di garanzia").

3.3.1. Decadenza per condanne penali

Fatto salvo quanto previsto dal Codice civile e dallo Statuto dell'Associazione, i membri degli Organi dell'Associazione decadono dall'incarico nel caso in cui intervenga a loro carico una condanna definitiva per delitti non colposi. La decadenza è dichiarata con delibera della Giunta Esecutiva, ovvero – quando la condanna riguardi un componente della Giunta Esecutiva – con delibera dell'Assemblea, appositamente convocata. In ogni caso, gli effetti della decadenza decorrono dal giorno in cui la condanna diviene definitiva.

3.4. Doveri delle figure dirigenziali

È compito di tutte le figure apicali e dirigenziali di Confservizi CISPEL Lombardia, compresi i coordinatori e i responsabili di ciascun settore – comunque denominati nell'ambito del sistema organizzativo di volta in volta vigente – rappresentare con il proprio comportamento un esempio per tutti coloro che lavorino sotto la propria direzione e coordinamento.

Tutte le figure dirigenziali hanno il dovere di vigilare sull'osservanza delle leggi vigenti, oltre che delle prescrizioni del Codice Etico e dello Statuto di Confservizi CISPEL Lombardia. A tal fine, hanno l'onere di disporre controlli efficaci e indipendenti, nel rispetto dello Statuto dei Lavoratori e dei CCNL applicabili.

3.5. Doveri del personale e dei collaboratori

Tutti coloro che lavorano alle dipendenze di Confservizi CISPEL Lombardia, a prescindere dal loro livello e inquadramento, nonché i collaboratori con i quali siano in corso rapporti professionali e/o commerciali di qualsiasi tipo, sono tenuti:

- a rispettare integralmente tutte le determinazioni e le regole di carattere organizzativo e gestionale approvate dagli Organi dell'Associazione;
- ad applicare in maniera corretta e puntuale eventuali protocolli, procedure e istruzioni operative adottate dall'Associazione;
- a svolgere le proprie funzioni e a interpretare le proprie responsabilità con senso di appartenenza e lealtà verso l'Associazione, agendo sempre nel suo migliore interesse;
- ad astenersi dal conferire incarichi o comunque collaborare con organizzazioni ed enti esterni in assenza di un'intesa preliminare con gli Organi dell'Associazione competenti;

- ad astenersi dal tenere comportamenti che possano ledere – anche solo potenzialmente – l’immagine e la reputazione dell’Associazione, ovvero arrecarle danno.

La condotta di ciascuno nei confronti di tutta la popolazione aziendale deve sempre conformarsi ai principi di correttezza, leale collaborazione e rispetto reciproco. I lavoratori subordinati devono svolgere le proprie funzioni con diligenza e accuratezza, in osservanza delle disposizioni eventualmente conferite dai superiori gerarchici.

È considerata inaccettabile qualsiasi tipo di violenze, molestie o comportamenti indesiderati che violino la dignità della persona verso cui questi atteggiamenti siano rivolti, sia nell’ambito lavorativo sia extra-lavorativo. È quindi vietata ogni forma di molestia sessuale o di molestia morale, riferita a diversità personali, culturali, politiche e religiose.

- Ai sensi del presente Codice, si definisce “*molestia sessuale*” ogni comportamento indesiderato a connotazione sessuale, o qualsiasi altro tipo di discriminazione basata sul sesso, che offenda la dignità delle donne e degli uomini nell’ambiente di lavoro, ivi inclusi atteggiamenti di tipo fisico, verbale o non verbale. A mero titolo esemplificativo e non esaustivo, i seguenti comportamenti si prefigurano come atti di molestia sessuale: richieste implicite o esplicite di prestazioni sessuali offensive o non gradite; contatti fisici indesiderati e inopportuni; apprezzamenti verbali sul corpo, oppure commenti su sessualità od orientamento sessuale; affissione o esposizione di materiale pornografico nell’ambiente di lavoro, anche sotto forma elettronica; promesse, implicite o esplicite, di assunzione, di agevolazioni, vantaggi e privilegi in cambio di prestazioni sessuali; minacce o ritorsioni in seguito al rifiuto di prestazioni sessuali.
- Ai sensi del presente Codice, si definisce “*molestia morale*” ogni comportamento ostile, fisicamente o psicologicamente persecutorio, protratto e sistematico, suscettibile di creare un ambiente lesivo dell’integrità psicofisica della persona. A mero titolo esemplificativo e non esaustivo, i seguenti comportamenti si prefigurano come atti di molestia morale: comportamenti volti a danneggiare l’immagine e l’autostima di un soggetto, quali intimidazioni, calunnie, insulti, diffusione di notizie riservate, insinuazioni su problemi psicologici o fisici o su comportamenti attinenti alla sfera privata del soggetto; comportamenti volti a danneggiare la professionalità di un soggetto, quali dequalificazioni/demansionamenti ingiustificati, immotivati e/o non richiesti dal collaboratore; comportamenti volti a emarginare o isolare un soggetto; limitazioni della facoltà di espressione. Si configura come molestia morale anche la discriminazione di genere, di appartenenza etnica, vera o presunta, di credo religioso, così come qualsiasi discriminazione riguardo a origine, sesso, disabilità, situazione familiare, gravidanza, stato di salute, orientamento sessuale, età, opinioni politiche o filosofiche, attività sindacali, nazione o religione.

I dipendenti e i collaboratori di Confservizi devono pertanto:

- sostenere e promuovere gli impegni associativi a favore di un ambiente di lavoro scevro da ogni forma di molestia o discriminazione, sia internamente che con i terzi con cui si hanno contatti professionali;
- trattare i colleghi di lavoro e i partner commerciali nello stesso modo in cui si vorrebbe essere trattati;
- assicurarsi che venga mantenuta e promossa una cultura di rispetto reciproco;
- assicurarsi che tutti si sentano accettati;
- mettere fine a tutti i comportamenti che sono segnalati come inopportuni.

Tutti i dipendenti e collaboratori dovranno tenere condotte individuali e/o di gruppo e di collaborazione in modo da favorire l'instaurazione di relazioni improntate al rispetto, alla correttezza e alla trasparenza nei rapporti interpersonali e lavorativi.

L'istigazione e il concorso saranno considerati equivalenti alla commissione del fatto, al pari della mancata supervisione per individuare e denunciare eventuali violazioni da parte dei subordinati.

Sarà altresì considerata equivalente alla commissione del fatto la mancata od omessa segnalazione, da parte di dipendenti alla società, di comportamenti in violazione del presente regolamento.

Le violazioni alla presente regolamentazione che verranno denunciate saranno tempestivamente verificate e saranno trattate, compatibilmente con gli interessi dell'Associazione e i suoi obblighi legali, in via riservata.

Se un dipendente e/o un collaboratore sono a conoscenza di condotte tali da configurare violazioni al presente regolamento devono immediatamente informare l'Associazione attraverso una mail all'indirizzo:

comitato.etico@confservizilombardia.it

o via posta direttamente presso la sede.

La mail è ricevuta da personale dedicato che tutelerà la riservatezza del segnalante durante tutta la procedura di verifica della segnalazione.

Il personale incaricato agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità degli stessi, fatti salvi gli eventuali obblighi di legge e la tutela dei diritti delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Ciascuna segnalazione verrà verificata, anche attraverso l'assunzione di notizie dai colleghi del soggetto interessato dalle condotte in esame o da altri dipendenti a conoscenza dei fatti, a fine di confermare la fondatezza della denuncia. Ove necessario l'Associazione concorderà immediatamente con la direzione le misure per porre fine ai comportamenti in violazione al

presente regolamento. I dipendenti e i collaboratori saranno tenuti a essere parte attiva nella ricerca delle presunte violazioni.

Qualora, a seguito della suddetta attività di accertamento, risultasse necessario intervenire con provvedimenti correttivi, l'Associazione deciderà quali misure adottare.

L'Associazione potrà adottare inoltre, se del caso, procedimenti disciplinari e legali, anche al fine di evitare la reiterazione dei comportamenti. Si configura una responsabilità disciplinare e si applicano le misure previste con riferimento a tale responsabilità nei confronti di coloro che pongano in essere, o che autorizzino, o che istighino, o che favoriscano l'attuazione di molestie, ma anche nei confronti dei soggetti responsabili della mancata corretta supervisione e sorveglianza, o che rifiutino ingiustificatamente di cooperare all'accertamento delle violazioni, nonché nei confronti dei soggetti che pongano in essere o che autorizzino atti e/o comportamenti di ritorsione verso uno o più dipendenti che hanno denunciato una violazione regolamentare.

La medesima responsabilità disciplinare grava su chi denuncia consapevolmente i suddetti atti e/o comportamenti che si rivelino poi inesistenti, al fine di ottenere vantaggi di qualsiasi tipo. Per accertare le condotte vietate e le responsabilità individuali sopra descritte, nonché per determinare le sanzioni disciplinari applicabili, sarà valutato anche il comportamento della vittima e la sua eventuale corresponsabilità, qualora con azioni od omissioni abbia anche minimamente concorso alla verifica delle condotte illecite.

La violazione delle norme di cui alla presente sezione del Codice Etico comporterà l'applicazione delle sanzioni disciplinari. Tali sanzioni, in base alla gravità dei fatti, potranno portare anche al licenziamento per giusta causa.

L'Associazione si riserva l'azione di risarcimento danni in caso di violazione del presente regolamento.

Tali disposizioni si intendono estese a tutti gli eventuali consulenti, agenti e mandatari dell'Associazione, oltre che ai collaboratori di qualsiasi livello e inquadramento.

3.6. Doveri degli Associati

Nel perseguimento degli interessi comuni e, più in generale, nello svolgimento di ogni attività professionale e imprenditoriale, tutti gli Associati sono tenuti ad osservare integralmente il presente Codice Etico. In particolare, è richiesto a questi ultimi di impegnarsi:

- ad osservare in maniera corretta e puntuale tutte le leggi applicabili alla propria organizzazione e a dare completa applicazione dei contratti di lavoro stipulati;
- nei rapporti con il personale, a favorire la crescita professionale e la valorizzazione dei meriti, ripudiando ogni forma di discriminazione o favoritismo;
- a porre al primo posto la sicurezza sul lavoro, conformandosi a tutte le disposizioni di legge e alle raccomandazioni necessarie a contrastare i rischi infortunistici, anche quando il loro rispetto e/o la loro implementazione sia contraria agli interessi della produzione;

- a impostare la propria attività secondo criteri avanzati di efficienza energetica e rispetto per l'ambiente, valorizzando il patrimonio ambientale sul quale insiste la propria impresa;
- nello svolgimento della propria attività imprenditoriale e in particolare nei rapporti con i concorrenti e i fornitori, a mantenere comportamenti corretti e ispirati alla leale concorrenza;
- ad assicurare il pieno rispetto dei diritti riconosciuti dalla legge ai consumatori, agendo nei loro confronti con trasparenza e buona fede;
- a mantenere comportamenti conformi ai principi di legalità e correttezza in tutti i rapporti con la Pubblica Amministrazione, astenendosi dal ricercare indebiti vantaggi o favoritismi.

Tutti i membri di Confservizi CISPEL Lombardia hanno inoltre l'onere:

- di partecipare attivamente alla vita associativa, nel pieno rispetto dei principi enunciati nel presente Codice Etico;
- di contribuire al processo di formazione delle decisioni dell'Associazione, in piena autonomia e libertà di giudizio, nel rispetto di quanto previsto dallo Statuto;
- di rispettare le decisioni regolarmente assunte dagli Organi dell'Associazione, attenendosi a esse con lealtà e correttezza;
- di astenersi dall'instaurare rapporti associativi con altre organizzazioni o enti i cui scopi o principi siano incompatibili con quelli di Confservizi CISPEL Lombardia.