

Emesso da _____ RGS

Approvazione da _____ AD

0	1.10.2019	Emissione
Rev.	Data	Descrizione delle modifiche

Sommario

1	PREMESSA	3
2	DESTINATARI DEL CODICE ETICO DELL'AZIENDA	3
3	PRINCIPI	4
3.1	Integrità di comportamento e rispetto di Leggi e Regolamenti	5
3.2	Ripudio di ogni discriminazione	5
3.3	Centralità, sviluppo e valorizzazione delle risorse umane ed equità dell'autorità	5
3.4	Radicamento territoriale	6
3.5	Trasparenze ed etica degli affari	6
3.6	Qualità	7
3.7	Sicurezza sul lavoro	7
3.8	Rispetto per l'ambiente	7
3.9	Diversità	7
3.10	Professionalità e valorizzazione delle risorse umane	8
3.11	Conflitti di interesse	8
3.12	Trasparenza e completezza dell'informazione	8
3.13	Condanna di qualsiasi forma di corruzione	8
3.14	Legalità e contrasto del terrorismo e della criminalità	8
4	NORME DI COMPORTAMENTO	9
4.1	Regali, compensi e altre utilità	9
4.2	Conflitti d'interesse	9
4.3	Rapporti con P.A. o Pubblici ufficiali	9
4.4	Rapporti con interlocutori commerciali e con privati	9
4.5	Prevenzione della corruzione	10
5	MODALITÀ DI APPLICAZIONE DEL CODICE ETICO	10

5.1	Attuazione e diffusione	10
5.2	Segnalazioni	10
5.3	Validità del Codice	10
5.4	Violazioni al Codice Etico	10

1 PREMESSA

Il presente documento, denominato Codice Etico, regola il complesso di diritti e responsabilità che l'azienda assume espressamente nei confronti di coloro con i quali interagisce nello svolgimento della propria attività

La COLOMBO S.p.A. è consapevole di contribuire con il proprio operato, con senso di responsabilità ed integrità morale, al processo di sviluppo dell'economia italiana ed alla crescita civile del paese. 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 e sociali.

L'azienda afferma la congruità del proprio Codice etico nel perseguimento della propria mission sociale.

Il Codice Etico ha, inoltre, lo scopo di introdurre e rendere vincolanti per l'azienda i principi e le regole di condotta rilevanti ai fini della ragionevole prevenzione dei reati indicati nella norma ISO 37001:2016 e nel D.Lgs. 231/2001.

Il Codice Etico, considerato nel suo complesso e unitamente a tutte le specifiche procedure attuative approvate dall'azienda, si considera parte integrante dei contratti di lavoro subordinato in essere e da stipulare, ai sensi dell'art. 2104 c.c. (Diligenza del prestatore di lavoro).

La violazione delle sue disposizioni configurerà, quindi, un illecito di natura disciplinare e, come tale, sarà perseguito e sanzionato dall'azienda ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 7 (Sanzioni disciplinari) della L. n. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori - Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sui collocamento) e potrà comportare il risarcimento dei danni procurati all'organizzazione.

Quanto ai collaboratori, ai consulenti e ai lavoratori autonomi (più sotto specificati tra i destinatari) che prestano la propria attività in favore dell'azienda e agli altri soggetti terzi, la sottoscrizione del presente Codice Etico ovvero di un estratto di esso o, comunque, l'adesione alle disposizioni e ai principi in esso previsti rappresentano una conditio sine qua non della stipulazione di contratti di qualsiasi natura fra l'azienda e tali soggetti. Le disposizioni così sottoscritte o, in ogni caso, approvate, anche per fatti concludenti, costituiscono parte integrante dei contratti stessi.

In ragione di quanto fin qui descritto, eventuali violazioni da parte dei soggetti di cui al precedente comma di specifiche disposizioni del Codice Etico, in base alla loro gravità, possono legittimare il recesso da parte dell'azienda dei rapporti contrattuali in essere con detti soggetti e possono altresì essere individuate ex ante come cause di risoluzione automatica del contratto ai sensi dell'art. 1456 c.c. (clausola risolutiva espressa).

2 DESTINATARI DEL CODICE ETICO DELL'AZIENDA

Tramite l'adozione del Codice Etico, l'azienda ha inteso definire valori morali, regole chiare e procedure cui uniformarsi.

Questo documento è diretto a:

- **Membri componenti gli organi societari**
- **Dipendenti (sia a tempo determinato che a tempo indeterminato)**

- **Collaboratori a progetto**
- **Consulenti esterni ed interni**
- **Fornitori di beni e servizi**
- **Qualsiasi altro soggetto che possa agire in nome e per conto dell'azienda sia direttamente che indirettamente, stabilmente o temporaneamente o coloro i quali instaurano rapporti o relazioni con l'azienda ed operano per perseguirne gli obiettivi.**

I destinatari del presente Codice Etico sono tenuti ad apprenderne i contenuti ed a rispettarne i precetti

Il Codice Etico sarà messo a loro disposizione, secondo quanto di seguito specificato.

L'Alta Direzione, anche attraverso il Responsabile della prevenzione della corruzione, si fa carico dell'effettiva attuazione del Codice Etico e della diffusione dello stesso all'interno ed all'esterno dell'organizzazione.

I dipendenti aziendali, oltre al rispetto di per sé dovuto alle normative vigenti ed alle disposizioni previste dalla contrattazione collettiva – ove applicabile –, si impegnano ad adeguare le modalità di prestazione dell'attività lavorativa alle finalità ed alle disposizioni previste dal presente Codice Etico.

Questo tanto nei rapporti intra-aziendali quanto nei rapporti con soggetti esterni all'azienda e, in particolar modo, con le Pubbliche Amministrazioni e con le altre autorità pubbliche.

Esigenza imprescindibile di ogni rapporto di proficua collaborazione con l'azienda è rappresentata dal rispetto, da parte degli altri destinatari, dei principi e delle disposizioni contenuti nel presente Codice Etico.

In tal senso, al momento della stipula dei contratti o di accordi con gli altri destinatari, l'azienda dota i suoi interlocutori di una copia del presente documento.

3 PRINCIPI

I principi di seguito elencati sono ritenuti fondamentali, per cui la nostra organizzazione si impegna a rispettarli nei confronti di chiunque.

È peraltro indispensabile che tali valori non rimangano meri enunciati ma vengano tradotti in condotte e comportamenti immanenti all'azienda.

Come organizzazione e come individui, tutti i destinatari, nell'ambiente di lavoro, sono tenuti ad applicarli in modo corretto nelle operazioni e nei rapporti sia interni che esterni.

I valori fondamentali su cui si basa l'attività dell'azienda sono i seguenti:

- 1. Integrità nel rispetto di Leggi e Regolamenti**
- 2. Ripudio di ogni discriminazione**
- 3. Centralità, sviluppo e valorizzazione delle risorse umane ed equità dell'autorità**
- 4. Radicamento territoriale**
- 5. Trasparenza ed etica degli affari**
- 6. Qualità**
- 7. Sicurezza su Lavoro**
- 8. Rispetto per l'ambiente**
- 9. Diversità**
- 10. Professionalità e valorizzazione delle risorse umane**
- 11. Conflitti di interesse**
- 12. Trasparenza e completezza dell'informazione**
- 13. Condanna di qualsiasi forma di corruzione**

14. Legalità e contrasto del terrorismo e della criminalità

L'azienda si aspetta che tali valori ne definiscano l'identità, uniscano dipendenti e collaboratori all'organizzazione globale.

3.1 Integrità di comportamento e rispetto di Leggi e Regolamenti

L'azienda si impegna a realizzare e a fornire servizi di qualità ed a competere sul mercato secondo principi di equa e libera concorrenza e trasparenza, mantenendo rapporti corretti con tutte le istituzioni pubbliche, governative ed amministrative, con la cittadinanza e con le imprese terze.

Ciascuno è tenuto ad operare, in qualsiasi situazione, con integrità, trasparenza, coerenza ed equità, conducendo con onestà ogni rapporto di affari.

L'azienda opera nel rigoroso rispetto della Legge e si adopera affinché tutto il personale agisca in tale senso: le persone devono tenere un comportamento conforme alla Legge, quali che siano il contesto e le attività svolte ed i luoghi in cui esse operano.

Tale impegno deve valere anche per i consulenti, fornitori, clienti e per chiunque abbia rapporti con la nostra organizzazione.

L'azienda non inizierà né proseguirà alcun rapporto con chi non intende allinearsi a questo principio.

3.2 Ripudio di ogni discriminazione

Nelle decisioni che influiscono sulle relazioni con le parti interessate (gestione del personale ed organizzazione del lavoro, selezione e gestione dei fornitori, rapporto con la comunità circostante e con le istituzioni che la rappresentano), la nostra organizzazione evita ogni discriminazione in base all'età, sesso, sessualità, stato di salute, razza, nazionalità, opinioni politiche e credenze religiose dei suoi interlocutori.

3.3 Centralità, sviluppo e valorizzazione delle risorse umane ed equità dell'autorità

L'azienda riconosce la centralità delle risorse umane e ritiene che un fattore essenziale di successo e di sviluppo sia costituito dal contributo professionale delle persone che vi operano.

L'azienda pone da sempre al centro del proprio operato la professionalità ed il contributo individuale delle persone, dando continuità ad uno stile di relazione che punta a riconoscere il lavoro di ciascuno come elemento fondamentale dello sviluppo aziendale e personale.

Contestualmente l'azienda pone al centro del proprio operato quotidiano il dialogo, lo scambio di informazioni – a qualunque livello –, la valorizzazione e l'aggiornamento professionale dei propri collaboratori e la costituzione di una identità aziendale ed il relativo senso di appartenenza.

Tale valore si traduce:

- **Nella creazione di un ambiente di lavoro capace di valorizzare il contributo e le potenzialità del singolo mediante la graduale responsabilizzazione del personale;**

- **Nella realizzazione di un sistema di relazione che privilegi il lavoro di squadra rispetto al rapporto gerarchico;**
- **Nello sforzo quotidiano finalizzato alla condivisione di competenze e conoscenze anche attraverso l'utilizzo di sistemi innovativi;**

L'azienda attribuisce la massima importanza a quanti prestano la propria attività lavorativa all'interno della propria organizzazione, contribuendo allo sviluppo della stessa in quanto è proprio attraverso le risorse umane che l'azienda è in grado di fornire, sviluppare, migliorare e garantire un'ottimale gestione dei propri processi.

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

Nella gestione dei rapporti contrattuali che implicano l'instaurarsi di relazioni gerarchiche, la nostra azienda si impegna a fare in modo che l'autorità sia esercitata con equità e correttezza e che sia evitata ogni forma di abuso: in particolare l'azienda garantisce che l'autorità non si trasformi in esercizio del potere lesivo della dignità ed autonomia della persona.

Tali valori devono essere in ogni caso salvaguardati nell'effettuare scelte in merito all'organizzazione del lavoro.

3.4 Radicamento territoriale

L'azienda si pone la finalità di realizzare progetti tendenti ad un coinvolgimento diretto della cittadinanza, delle istituzioni pubbliche e private, dell'imprenditoria e delle associazioni su tutto ciò che concerne l'educazione alla salute, la prevenzione e la presa in carico del proprio benessere. L'azienda si attiva e continuerà ad attivarsi affinché le realtà con essa collaboranti si conformino alle medesime normative comportamentali ed orientino la propria attività ai medesimi principi e valori.

L'azienda, inoltre, promuove lo sviluppo locale attraverso una forte connessione con i diversi attori della comunità territoriale di riferimento. Agisce, dunque, nella comunità locale per lo sviluppo di una società ricca e generativa, capace di riconoscere e valorizzare le risorse che la compongono, le competenze e le potenzialità presenti, le differenze di genere, culturali ed etniche, promuovendo benessere, integrazione e sviluppo sociale e valorizzando il riconoscimento delle stesse da parte dei fruitori e di chi materialmente offre il servizio.

3.5 Trasparenze ed etica degli affari

La storia, l'identità ed i valori dell'organizzazione si declinano in un'etica degli affari fondata su:

- **Affidabilità**
intesa quale garanzia di assoluta serietà nei progetti varati, nelle transazioni e negli impegni assunti;
- **Solidità**
relativa ad un ente che poggia le basi patrimoniali definite, come testimoniato dalla propria prolungata attività;

▪ **Trasparenza**

conseguente alla concezione del ruolo sociale che impone non solo il rispetto di principi e di lavori etici ma anche la messa in atto di modalità che consentano alle comunità di riferimento ed agli attori sociali di poter disporre delle informazioni per poterne ricostruire l'operato;

▪ **Correttezza in ambito contrattuale**

evitando che, nei rapporti in essere, chiunque operi in nome e per conto dell'azienda cerchi di approfittare di lacune contrattuali o di eventi imprevisti al fine di rinegoziare il contratto al solo scopo di sfruttare la posizione di dipendenza o di debolezza nei quali l'interlocutore si sia venuto a trovare;

▪ **Tutela della concorrenza**

astenendosi da comportamenti collusivi, predatori e di abuso di posizione.

3.6 Qualità

La qualità è un elemento distintivo della nostra azienda. L'organizzazione si impegna ed è responsabile nell'assicurare la qualità in ogni attività, in coerenza con la sua strategia a lungo termine.

Le attività sono poste in essere dall'azienda mediante un insieme di processi gestiti attraverso un sistema di gestione per la qualità che offre all'esterno uniformità, trasparenza e miglioramento dei processi.

3.7 Sicurezza sul lavoro

La COLOMBO S.p.A. garantisce che i dipendenti, i collaboratori, i partner operino in condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e in ambienti di lavoro sicuri e salubri, nel pieno rispetto delle normative nazionali e internazionali vigenti in materia di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro.

3.8 Rispetto per l'ambiente

Le scelte sono volte a garantire la massima compatibilità tra iniziativa economica ed esigenze ambientali, non solo nel rispetto della normativa vigente, ma anche tenendo conto dei continui progressi della ricerca scientifica e delle migliori soluzioni proposte dalle moderne tecnologie.

3.9 Diversità

L'azienda esige dai propri amministratori, dipendenti e collaboratori, comportamenti che garantiscano il più assoluto rispetto della dignità delle persone, pertanto l'organizzazione:

- Garantisce la più scrupolosa osservanza delle norme a tutela del lavoro minorile e infantile, delle libertà e dei diritti dei lavoratori;
- Garantisce le condizioni di libera adesione ad organizzazioni sindacali;
- Non tollera violazioni dei diritti umani;
- Promuove, nel complesso tessuto sociale, l'integrazione quale forma di arricchimento collettivo.

In particolare l'azienda condanna ogni qualsiasi forma di discriminazione sulla base dell'appartenenza di genere, etnica, politica e religiosa

3.10 Professionalità e valorizzazione delle risorse umane

La COLOMBO S.p.A. si impegna attivamente nella valorizzazione delle competenze e del potenziale delle risorse umane, mettendo a loro disposizione idonei strumenti di formazione, aggiornamento professionale e sviluppo delle abilità, con l'obiettivo di valorizzare una tale fonte di valore e di sviluppo.

Così facendo, l'Organizzazione può assicurare a tutti gli interlocutori esterni un grado elevato di professionalità.

3.11 Conflitti di interesse

Nello svolgimento di ogni attività, COLOMBO S.p.A. si impegna ad evitare qualsiasi situazione di conflitto di interessi, reale o potenziale.

3.12 Trasparenza e completezza dell'informazione

Il Codice sancisce l'impegno etico e il conseguente obbligo giuridico di COLOMBO S.p.A. all'osservanza delle leggi vigenti, nonché la volontà di operare, in ogni profilo di azione concreta, secondo norme di comportamento trasparenti e corrette. Pertanto, l'Organizzazione si impegna a diffondere informazioni sulle attività svolte e da svolgere, le più chiare, trasparenti, accurate e complete possibile; così facendo, permette ai destinatari di assumere decisioni consapevoli in merito alle relazioni da intrattenere con l'Organizzazione e di verificare la coerenza tra gli obiettivi dichiarati e i risultati ottenuti.

3.13 Condanna di qualsiasi forma di corruzione

La Società rispetta e richiede il rispetto della legislazione vigente in materia di prevenzione e contrasto alla corruzione a tutti i soggetti che operano in nome e per conto della stessa. Vieta in modo assoluto comportamenti che possano configurarsi come corruzione o tentativo di corruzione o induzione alla corruzione.

3.14 Legalità e contrasto del terrorismo e della criminalità

L'azienda crede profondamente nei valori democratici e condanna qualsiasi attività che possa avere finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico.

L'organizzazione, inoltre, condanna qualsiasi attività che implichi:

- Falsificazione, contraffazione, alternazione e/o spendita di monete, carte di pubblico credito e valori di bollo;
- Accettazione e trattamento da introiti di attività criminali (riciclaggio);
- Accessi abusivi a sistemi informatici esterni;
- Detenzione abusiva di codici di accesso;
- Danneggiamento di apparecchiature e di dati;
- Frode nella gestione della certificazione di firma elettronica;
- Intercettazioni, impedimenti ed interruzioni di comunicazioni informatiche;
- Diffusione di idee di tolleranza e di omertà relative a uso di sostanze stupefacenti o che creino qualunque dipendenza;
- Incitazione al compimento di atti illeciti od anche contrari al senso morale;
- Negligenza nel contrastare la violenza, il danneggiamento delle cose pubbliche ed il rispetto dei regolamenti interni;

4 NORME DI COMPORTAMENTO

4.1 Regali, compensi e altre utilità

La COLOMBO S.p.A. non richiede né sollecita, per sé o per altri, regali o altre utilità. Non accetta, per sé o per altri, regali o altre utilità, salvo quelli di modico valore effettuati occasionalmente nell'ambito delle normali relazioni di cortesia.

Ai fini della presente disposizione, per regali o altre utilità di modico valore si intendono quelle di valore non superiore, in via orientativa, a 300 euro. I regali e le altre utilità di modico valore possono essere ricevuti senza superare, cumulativamente per il singolo soggetto, il limite stabilito in relazione al singolo anno solare.

4.2 Conflitti d'interesse

La COLOMBO S.p.A. deve evitare di incorrere in conflitto d'interessi anche solo potenziale.

4.3 Rapporti con P.A. o Pubblici ufficiali

Per Pubblica Amministrazione si intende, oltre a qualsiasi ente pubblico, qualsiasi agenzia amministrativa indipendente, persona fisica o giuridica, che agisce in qualità di pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio ovvero in qualità di membro di un organo della Comunità europea.

La COLOMBO S.p.A. non può farsi rappresentare da soggetti terzi nei rapporti con la pubblica amministrazione qualora si configuri un conflitto d'interesse o qualora sussistano gravi ragioni di convenienza. E' vietato sia direttamente, sia indirettamente, sia tramite interposta persona promettere o offrire denaro, regalie, doni, compensi, benefici o altre utilità sotto qualsiasi forma né promettere qualsiasi oggetto, servizio, prestazione o favore ai rappresentanti della pubblica amministrazione (dirigenti, funzionari, dipendenti della Pubblica Amministrazione), a loro parenti o affini o conviventi od a soggetti incaricati di un pubblico servizio od a loro parenti o conviventi, allo scopo di indurre al compimento di un atto contrario ai doveri d'ufficio, dovendosi ritenere tale anche lo scopo di favorire o danneggiare una parte di un processo civile, penale o amministrativo al fine di arrecare un vantaggio diretto o indiretto alla Società. I suddetti comportamenti sono vietati sia se tenuti dagli organi sociali o dai dipendenti, sia se tenuti da persone che agiscono per conto di La COLOMBO S.p.A., quali consulenti, collaboratori, agenti o terzi comunque che agiscono per conto della società.

4.4 Rapporti con interlocutori commerciali e con privati

La COLOMBO S.p.A. non assume nessun comportamento che possa nuocere all'immagine e/o alla reputazione aziendale.

Assicura, nei rapporti con i destinatari dei servizi, la piena parità di trattamento a parità di condizioni, astenendosi da azioni arbitrarie sui suddetti destinatari o che comportino discriminazioni basate su sesso, nazionalità, origine etnica, caratteristiche generiche, lingua, religione o credo, convinzioni personali o politiche, appartenenza a una minoranza, disabilità, condizioni sociali o di salute, età e orientamento sessuale o su altri diversi fattori.

Nella conclusione di accordi, nella stipulazione di contratti nonché nella fase di esecuzione degli stessi, la COLOMBO S.p.A. non ricorre a mediazione di terzi, né corrisponde o promette ad alcuno utilità a titolo di intermediazione, né per facilitare o aver facilitato la conclusione o l'esecuzione del contratto. Qualora dovesse valutare

la collaborazione con procacciatori, regolamenterebbe i rapporti contrattuali richiedendo espressamente l'accettazione dell'impegno anticorruzione, la disponibilità a controlli di natura non finanziaria, condizioni economiche soggette a regole di trasparenze e tracciabilità.

Nella esecuzione dei contratti eroga con diligenza le prestazioni previste contrattualmente, ripudiando qualsiasi atto di terzi finalizzato ad ottenere attestati in assenza di regolare erogazione del servizio di formazione o frequenza dell'iter formativo.

4.5 Prevenzione della corruzione

La COLOMBO S.p.A. rispetta le misure necessarie alla prevenzione degli illeciti fermo restando l'obbligo di denuncia all'autorità giudiziaria. Incoraggia i dipendenti, partner e collaboratori a segnalare al Responsabile per la prevenzione della corruzione le eventuali situazioni di illecito di cui sia venuto a conoscenza. Tra le situazioni di illecito sono ricomprese, a titolo esemplificativo e non esaustivo, anche le ipotesi di omessa astensione da attività in caso di presenza di una situazione di conflitto d'interessi.

5 MODALITÀ DI APPLICAZIONE DEL CODICE ETICO

5.1 Attuazione e diffusione

Il presente Codice e i suoi eventuali futuri aggiornamenti vengono definiti ed approvati dall'Alta Direzione. La COLOMBO S.p.A. si impegna a diffondere i principi del Codice a tutti gli interlocutori con cui sia in essere o si stia per formalizzare un rapporto di affari, con particolare riguardo alle risorse umane, ai collaboratori, ai partner.

5.2 Segnalazioni

Sarà sempre possibile inoltrare eventuali segnalazioni di mancato rispetto del presente codice, anche in forma anonima, attraverso i seguenti canali:

- email : segnalazioni@colombospa-como.it
- posta ordinaria alla C.A. del responsabile del sistema di gestione per la prevenzione della corruzione: Colombo S.p.A., Via Socrate, 17G - 22070 Casnate con Bernate (CO)

A tutti coloro che segnalano in buona fede eventuali infrazioni al presente Codice è garantita la massima riservatezza.

5.3 Validità del Codice

Il presente Codice è periodicamente riesaminato.

Tutte le eventuali revisioni saranno soggette all'approvazione dell'Alta Direzione.

5.4 Violazioni al Codice Etico

La COLOMBO S.p.A., nelle accertate ipotesi di violazione del Codice Etico adotta i provvedimenti sanzionatori più opportuni a tutela degli interessi aziendali nel rispetto delle norme vigenti e dei contratti collettivi di lavoro. Tra i provvedimenti sanzionatori applicabili si annoverano:

- sanzioni disciplinari previste dal CCNL Metalmeccanici;
- la risoluzione del contratto;
- l'applicazione di clausole penali eventualmente prestabilite;
- la richiesta di risarcimento dei danni.