



DEMOCENTER



DEMOCENTER



Allegato 1 al M.O.G.C.

# Codice Etico

(Approvato in data 5 dicembre 2014)

## Sommario

1	Introduzione	4
2	Principi etici generali	4
3	Controlli interni	6
4	Rapporti con gli stakeholder	6
5	Rapporti con clienti e committenti	6
5.1	Rapporti con i clienti	6
5.2	Rapporti con i committenti	7
6	Rapporti con i fornitori e con le società appaltatrici	7
6.1	Rapporti con i fornitori	7
6.2	Rapporti con le società appaltatrici	8
6.3	Principi di comportamento del personale che cura gli approvvigionamenti	9
7	Rapporti con il personale	9
7.1	Selezione del personale	9
7.2	Valorizzazione del personale	9
7.3	Doveri del personale	9
7.4	Utilizzo di beni aziendali	10
7.5	Tutela della persona	11
8	Rapporti con le Istituzioni e la Pubblica Amministrazione	12
8.1	Rapporti con la Pubblica Amministrazione	12
8.2	Rapporti con partiti, organizzazioni sindacali e associazioni	14
9	Rapporto con soci fondatori e tutela del patrimonio della Fondazione	14
9.1	Soci fondatori	13
9.2	Patrimonio	13

10	Trattamento dei dati contabili e operazioni societarie	14
10.1	Trattamento dei dati contabili	15
10.2	Operazioni societarie	15
11	Politica in materia di salute e sicurezza sul lavoro	15
12	Falsificazione di monete, carte di credito, valori bollati	16
13	Politica ambientale	16
14	Trattamento dei dati personali e delle informazioni riservate	17
15	Attuazione e controllo del Codice Etico	18
15.1	Organismo di Vigilanza e Controllo	17
15.2	Sistema disciplinare e meccanismo sanzionatorio	18
15.3	La funzione preventiva del sistema disciplinare	18
15.4	I principi del sistema disciplinare	19
15.5	Il sistema disciplinare rispetto ai sottoposti	19
15.6	Il sistema disciplinare relativo ai soggetti apicali	20
15.7	Il sistema disciplinare relativo ai terzi	21

## 1. Introduzione

Il presente Codice Etico (di seguito Codice) esprime i principi di “deontologia dell’Ente”, ai quali la *Fondazione Democenter-Sipe* attribuisce un valore etico positivo, capace di indirizzare la propria attività verso un percorso di trasparenza gestionale e di correttezza etica.

Il Codice è costituito:

- dai principi etici che individuano i valori di riferimento che devono ispirare il comportamento delle aziende;
- dai criteri di condotta da utilizzare nel rapporto con tutti gli *stakeholders* con cui la *Fondazione Democenter-Sipe* interagisce;
- dalla individuazione di meccanismi che formano il sistema di controllo ai fini di garantire una corretta applicazione del Codice.

I principi emanati nel Codice hanno natura contrattuale e vincolano al rispetto degli stessi gli Amministratori, i dirigenti, i dipendenti, i consulenti e chiunque instauri con la *Fondazione Democenter-Sipe*, a qualsiasi titolo, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, in Italia o all’estero, rapporti di collaborazione o di partnership.

Sarà cura della *Fondazione Democenter-Sipe* diffonderne la conoscenza e l’utilizzo.

## 2. Principi etici generali

### *Progetti per lo sviluppo locale*

I principi etici che devono ispirare e guidare l’attività della *Fondazione Democenter-Sipe* (nel proseguo anche *Ente*) sono: l’onestà e la responsabilità, la trasparenza, la correttezza, l’efficienza, lo spirito di servizio, la collaborazione tra colleghi e la valorizzazione professionale, la concorrenza leale.

Tali criteri dovranno essere seguiti indipendentemente ed in aggiunta all’osservanza delle norme di legge o regolamentari che disciplinano l’attività della *Fondazione Democenter-Sipe* il cui rispetto di per sé è vincolante e costituisce la base per valutare la correttezza del comportamento dei dipendenti della *Fondazione Democenter-Sipe*.

### *Onestà e responsabilità*

Nell’ambito della propria attività tutti i dipendenti e i collaboratori della *Fondazione Democenter-Sipe* sono tenuti a rispettare con diligenza e responsabilità le disposizioni normative vigenti, il Codice Etico e i regolamenti interni. In nessun caso il perseguimento dell’interesse della *Fondazione Democenter-Sipe* può giustificare una condotta non onesta.

### ***Trasparenza***

Ai fini della realizzazione del principio della trasparenza, tutti i soggetti destinatari del Codice si impegnano a fornire le dovute informazioni, in modo chiaro, completo e accurato. A tal fine viene adottata una comunicazione di facile e immediata comprensione anche con riferimento al soggetto a cui le informazioni stesse sono indirizzate per permettere decisioni autonome e consapevoli. Si impegnano, inoltre, a verificare preventivamente che le informazioni comunicate all'esterno e all'interno siano veritiere, complete e chiaramente comprensibili.

### ***Correttezza***

La correttezza prevede da parte di tutti l'impegno a rispettare, nell'adempimento delle proprie funzioni, i diritti di ogni soggetto comunque coinvolto nella propria attività lavorativa e professionale; tale rispetto è da intendersi anche sotto il profilo delle opportunità (umane e professionali), della privacy e del decoro. Nella conduzione di qualsiasi attività devono sempre essere evitate situazioni che possano creare arbitrarie discriminazioni nei confronti del personale, nonché conflitti di interesse sostanziali fra ciascun lavoratore, dirigente o dipendente e della *Fondazione Democenter-Sipe* stessa.

### ***Efficienza***

Il principio di efficienza si concretizza attraverso l'impegno a perseguire la migliore qualità professionale secondo gli standard più avanzati di ciascun settore e profilo di attività lavorativa. Inoltre, è necessario un corretto adempimento dei doveri e degli obblighi, realizzato anche attraverso la ricerca di economicità ottimale nelle prestazioni e nei servizi resi. I contratti e gli incarichi di lavoro devono essere eseguiti secondo quanto stabilito consapevolmente dalle parti.

### ***Spirito di servizio***

Per spirito di servizio si intende la costante considerazione, nell'espletamento delle proprie funzioni, della missione aziendale, che è quella appunto di fornire un servizio di alto valore economico e sociale alla collettività, anche in relazione agli interessi di carattere generale perseguiti. Tale considerazione deve informare sempre la condotta della *Fondazione Democenter-Sipe* e di ciascun soggetto destinatario delle disposizioni del presente Codice.

### ***Collaborazione tra colleghi e valorizzazione delle risorse umane***

Tali principi implicano che i comportamenti tra i dipendenti (a tutti i livelli e gradi di responsabilità) della *Fondazione Democenter-Sipe* siano costantemente e reciprocamente mirati ad agevolare la miglior prestazione possibile di ciascun collega e a promuovere ed accrescere le qualità professionali e il loro effettivo dispiegamento nel corso dell'attività.

### ***Concorrenza leale***

L'unica forma di concorrenza a cui viene attribuito un valore da parte del Codice è quella posta in essere in maniera leale e corretta, nei confronti di tutti gli operatori presenti sul mercato.

### **3. Controlli interni**

La *Fondazione Democenter-Sipe* diffonde a tutti i livelli una mentalità orientata all'attività di controllo per il contributo che essa dà al miglioramento dell'efficienza.

Per controlli interni si intendono gli strumenti necessari ad indirizzare, gestire e verificare le attività di ogni singola funzione aziendale con l'obiettivo di assicurare il rispetto della legge e delle procedure aziendali, proteggere il patrimonio della *Fondazione Democenter-Sipe*, gestire efficientemente le attività e fornire dati contabili accurati e completi.

La responsabilità di realizzare un sistema di controllo interno efficace è comune ad ogni livello della struttura organizzativa; pertanto tutti i dipendenti della *Fondazione Democenter-Sipe*, nell'ambito delle funzioni svolte, sono responsabili della definizione e del corretto funzionamento del sistema di controllo e per nessun motivo saranno indotti a compiere o ad omettere atti in violazione dei propri obblighi professionali e contrari agli interessi della *Fondazione Democenter-Sipe*.

Il Revisore legale dei conti e l'Organismo di Vigilanza (*ex art. 6 D.Lgs. 231/2001*), se nominato, hanno libero accesso ai dati, alla documentazione e alle informazioni utili per lo svolgimento delle proprie attività; i dirigenti e i dipendenti della *Fondazione Democenter-Sipe* ne agevoleranno il compito e in nessuna circostanza impediranno o ostacoleranno il loro lavoro.

### **4. Rapporti con gli stakeholder**

Il rapporto con i suoi stakeholder, ovvero con tutti coloro i cui interessi sono influenzati dagli effetti diretti e indiretti delle attività della *Fondazione Democenter-Sipe* si fonda sulla fiducia e ha come base il rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti in tutte le nazioni in cui la *Fondazione Democenter-Sipe* opera.

### **5. Rapporti con clienti e committenti**

#### **5.1. Rapporti con i clienti**

Il rapporto con i clienti, intendendosi per tali tutti i soggetti, pubblici e privati, che usufruiscono dei servizi, è molto importante per la *Fondazione Democenter-Sipe*, che si impegna a valorizzarlo, il più possibile, attraverso una serie di operazioni che mirano a stabilire un rapporto di trasparenza, di fiducia e di soddisfazione reciproca.

A tal fine il rapporto con i clienti viene gestito nel seguente modo:

1. evitando di porre in essere comportamenti discriminanti nei confronti dei propri clienti;
2. predisponendo una struttura dei contratti e delle comunicazioni che li renda:
  - a. chiari, completi e accurati, in modo da non trascurare alcun elemento rilevante ai fini delle decisioni del cliente;
  - b. conformi alle normative vigenti, senza ricorrere a pratiche elusive o comunque scorrette.

3. impegnandosi a garantire il massimo livello di qualità nei servizi offerti, non trascurando le obiettive esigenze dei clienti;
4. sviluppando un interscambio continuo con i clienti attraverso il recepimento di suggerimenti e di reclami, raccolti attraverso adeguati mezzi di comunicazione (anche tramite internet);
5. gestendo il rapporto con il cliente in modo trasparente, attraverso una continua informazione su eventuali variazioni e/o opportunità contrattuali.

## **5.2. Rapporto con i committenti**

La *Fondazione Democenter-Sipe*, nel partecipare a gare per l'ottenimento di appalti di contratti di fornitura di beni e/o lavori e/o servizi, valuta attentamente la fattibilità e la congruità delle prestazioni richieste, evitando di assumere impegni contrattuali che possano arrecare prevedibili danni economici, patrimoniali e finanziari o portare la Fondazione a dover ricorrere a risparmi sulla qualità della prestazione, sui costi del personale o sulla sicurezza del lavoro, tramite metodologie irregolari e non conformi alla legge.

Nel rapporto con i committenti, la *Fondazione Democenter-Sipe* si impegna a garantire la massima correttezza e chiarezza nelle trattative commerciali e nell'assunzione dei vincoli contrattuali.

## **6. Rapporti con i fornitori e con le società appaltatrici**

### **6.1. Rapporti con i fornitori**

Nei confronti dei fornitori, la *Fondazione Democenter-Sipe* adotta un comportamento obiettivo, incentrato sulla valutazione del rapporto qualità/prezzo delle forniture ed esente da favoritismi, a tutela degli interessi aziendali.

La *Fondazione Democenter-Sipe* si impegna, inoltre, a non abusare del suo potere contrattuale nell'imporre condizioni vessatorie o eccessivamente gravose, promovendo, in tal modo, lo sviluppo dell'indotto e favorendo l'adeguamento dei fornitori a standards elevati di qualità nella prestazione dei servizi.

La stipula di un contratto con un fornitore deve sempre basarsi su rapporti di estrema chiarezza, evitando, ove possibile, forme di dipendenza del fornitore dalla *Fondazione Democenter-Sipe* per la sua economicità d'impresa e professionale.

I processi di acquisto sono improntati alla ricerca del massimo vantaggio competitivo per la *Fondazione Democenter-Sipe*, alla concessione delle pari opportunità per ogni fornitore, alla lealtà e all'imparzialità.

In particolare, i dipendenti, direttori e dirigenti, addetti ai processi di acquisto sono tenuti a:

- non precludere ad alcuno, in possesso dei requisiti richiesti, la possibilità di competere alla presentazione di offerte ed alla stipula di contratti, adottando, nella scelta dei candidati, criteri oggettivi e documentabili;

- assicurare nelle selezioni di acquisto il rispetto del principio di concorrenza in attuazione di quanto disposto dal Regolamento interno per l'acquisizione di beni e servizi e dal Regolamento interno per le spese economiche non soggette a tracciabilità finanziaria adottati dalla *Fondazione Democenter-Sipe*.

Qualora, successivamente all'affidamento dell'incarico, in fase di controllo dell'operato del fornitore, il soggetto preposto a tale funzione ritenga che la fornitura o l'opera non sia conforme a quanto pattuito e, quindi, ne blocchi il pagamento, il relativo provvedimento deve essere adeguatamente motivato.

La *Fondazione Democenter-Sipe* si impegna a tutelare la fase degli approvvigionamenti nel seguente modo:

- attraverso la separazione funzionale tra l'unità che necessita dell'acquisizione della fornitura e l'unità che provvede a redigere il contratto;
- prevedendo un sistema di ricostruzione ed evidenza della documentazione prodotta a supporto di ogni operazione compiuta, che dovrà essere accuratamente conservata al fine di poter procedere, in ogni momento, all'effettuazione di controlli che individuino, fase per fase, i responsabili delle operazioni e la evoluzione delle forniture.

## **6.2. Rapporti con le società appaltatrici**

La *Fondazione Democenter-Sipe*, qualora agisca in qualità di soggetto appaltante, stabilisce, ai fini del corretto svolgimento delle gare d'appalto, una serie di modalità comportamentali a cui sono soggette sia le società partecipanti alle gare, sia i propri dipendenti coinvolti nel processo di selezione.

Tutte le società coinvolte nelle gare di appalto indette dalla *Fondazione Democenter-Sipe* sono tenute a rispettare una serie di principi di comportamento:

- a. rispetto della correttezza professionale nei confronti della *Fondazione Democenter-Sipe*;
- b. divieto di utilizzo di "comportamenti anticoncorrenziali" a scapito del libero mercato;
- c. impossibilità di partecipazione alla gara mediante un'altra società controllata ai sensi dell'art. 2359 c.c, e mediante una società in situazione di collegamento sostanziale;
- d. nei confronti della stazione appaltante non è possibile: avere rapporti con i dipendenti della *Fondazione Democenter-Sipe* al fine di influenzarne le scelte, offrire vantaggi personali o poter accedere ad informazioni riservate;
- e. obbligo di segnalare alla *Fondazione Democenter-Sipe* comportamenti scorretti posti in essere, nell'ambito della gara, da concorrenti, oppure richieste anomale avanzate dai dipendenti della *Fondazione Democenter-Sipe*;
- f. obbligo per le ditte interessate alle gare di accettare i principi descritti sopra, e di allegarli ai documenti prodotti in sede di offerta, pena l'esclusione dalla gara.



La violazione, da parte delle ditte interessate, dei suddetti principi di comportamento, determina:

- l'esclusione dalla gara;
- la risoluzione del contratto;
- in particolare, la violazione dei punti b), c), d) ed e), l'esclusione dalla partecipazione alle gare indette dalla *Fondazione Democenter-Sipe*.

### **6.3. Principi di comportamento del personale che cura gli approvvigionamenti**

Come per le società appaltatrici, anche per il personale della *Fondazione Democenter-Sipe* che agisce in qualità acquirente o di stazione appaltante, è previsto il rispetto di determinate regole di comportamento:

- a. imparzialità nel trattamento delle imprese che partecipano alle gare. Il dipendente garantisce la parità di trattamento delle imprese che vengono in contatto con la *Fondazione Democenter-Sipe*;
- b. riservatezza sulle informazioni comunicate dalle imprese che partecipano alle gare, ad esclusione di quelle cui è consentito l'accesso da parte di tutti i soggetti coinvolti;
- c. indipendenza nello svolgimento delle proprie mansioni e astensione dal coinvolgimento in operazioni che possano generare un conflitto di interessi;
- d. divieto di accettare regalie o qualsiasi cosa che generi un vantaggio personale, da parte delle imprese coinvolte nella gara;
- e. divieto per i dipendenti di accettare, da parte di società che hanno concluso contratti di appalto o di fornitura con la *Fondazione Democenter-Sipe*, retribuzioni o altre prestazioni in denaro o in natura e incarichi di collaborazione in qualsivoglia forma e/o modalità;
- f. il dipendente che intende stipulare contratti a titolo privato con società che hanno concluso contratti di appalto o fornitura con la *Fondazione Democenter-Sipe*, a cui abbia partecipato il dipendente stesso, ha l'obbligo di darne una preventiva comunicazione al dirigente;
- g. obbligo di valutazione del rispetto delle condizioni contrattuali, con criteri oggettivi che risultino da relativa documentazione, opportunamente conservata secondo le norme vigenti;
- h. obbligo per il dirigente di vigilare sul rispetto dei suddetti impegni da parte dei dipendenti, effettuando a tal fine controlli periodici.

La non osservanza dei doveri prescritti per i dipendenti comporta l'applicazione di sanzioni disciplinari, oltre a generare ripercussioni negative sulla valutazione professionale e sugli incentivi economici.

## **7. Rapporti con il personale**

La *Fondazione Democenter-Sipe* riconosce il valore delle risorse umane, ne rispetta l'autonomia e ne promuove la partecipazione attiva alla vita aziendale, vietando ogni

discriminazioni di sesso, etnia, opinioni politiche e credenze religiose, sia nell'ambito del processo di selezione, sia nell'ambito delle svolgimento delle mansioni lavorative.

### **7.1. Selezione del personale**

Il personale viene assunto con regolare contratto; non è ammessa alcuna forma di lavoro irregolare. Per le modalità di assunzione si rimanda al Regolamento interno adottato dalla Fondazione Democenter-Sipe "*Criteri e modalità per il reclutamento del personale e per il conferimento degli incarichi*".

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

La funzione del personale adotta opportune misure per evitare favoritismi, nepotismi o forme di clientelismo nelle fasi di selezione e di assunzione, in particolare evitando che il selezionatore sia legato da vincoli di parentela o consanguineità con il candidato.

### **7.2. Valorizzazione del personale**

La *Fondazione Democenter-Sipe* si impegna a preservare ed incrementare il valore del proprio "capitale umano" attraverso la formazione professionale continua.

Inoltre, la *Fondazione Democenter-Sipe* è sensibile alla cultura della sicurezza sul lavoro, che promuove con azioni tese a preservare la salute e la sicurezza dei lavoratori, nel rispetto della normativa vigente in materia di prevenzione e di protezione.

Il personale, a sua volta, si impegna a collaborare per sviluppare, con scrupolo e con diligenza, un corretto rapporto di lavoro.

### **7.3. Doveri del personale**

Il personale deve agire lealmente al fine di rispettare gli obblighi sottoscritti nel contratto di lavoro e quanto previsto dal Codice Etico assicurando le prestazioni richieste.

I lavoratori, a partire dai dirigenti, si impegnano ad evitare di trovarsi in situazioni di conflitto di interessi e a non accettare benefici o regalie da terzi, qualora questi non si concretizzino in mere cortesie d'uso sociale e non siano di trascurabile valore economico.

In particolare, il personale della *Fondazione Democenter-Sipe*, nello svolgimento delle proprie attività, non può:

- svolgere una funzione gestoria o dirigenziale ed avere interessi economici con fornitori, clienti o concorrenti, anche attraverso familiari e parenti;
- prestare, senza il consenso della *Fondazione Democenter-Sipe*, in qualità di dipendente, consulente, membro del Consiglio di Amministrazione o Revisore dei Conti, la propria attività professionale a favore di società concorrenti della *Fondazione Democenter-Sipe*;

- utilizzare sul lavoro o nel tempo libero beni aziendali o fornire servizi che la *Fondazione Democenter-Sipe* offre ai suoi clienti, senza essere preventivamente autorizzato dalla funzione aziendale competente o dal diretto superiore;
- rappresentare, agire e lavorare per conto di un fornitore o di un cliente in contrasto con gli interessi della *Fondazione Democenter-Sipe*;
- è, inoltre, severamente proibito accettare e/o ricevere denaro, compensi di qualsiasi natura o altri favori per consigli o servizi resi in relazione alla normale attività.

Il personale non può svolgere, durante il proprio orario lavorativo, altre attività non attinenti alle mansioni attribuite.

#### **7.4. Utilizzo dei beni aziendali**

L'utilizzo di qualsiasi bene aziendale non è consentito per uso o interesse personale di qualunque genere.

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

In particolare ciascun dipendente deve:

- evitare usi privati dei beni aziendali;
- 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 della Fondazione.

Per quanto riguarda le applicazioni informatiche (ad esempio gli strumenti per l'utilizzo di internet, del servizio di posta elettronica), ciascun dipendente è tenuto a:

- utilizzarle secondo le indicazioni e per gli scopi per i quali vengono messe a disposizione; a tal fine la *Fondazione Democenter-Sipe* ha approvato ed adottato il Disciplinare in Materia di utilizzo degli strumenti informatici, in osservanza del Provvedimento Generale del Garante del 1 marzo 2007;
- adottare scrupolosamente quanto previsto dalle politiche di sicurezza aziendali, al fine di non compromettere le funzionalità e la protezione dei sistemi informatici;
- non inviare messaggi di posta elettronica minatori o ingiuriosi, non esprimere commenti inappropriati che possano recare offesa alla persona e/o danno all'immagine aziendale;
- non navigare su siti internet con contenuti indecorosi e/o offensivi e/o inseriti nella c.d. black list.

#### **7.5. Tutela della persona**

La *Fondazione Democenter-Sipe* esige che nelle relazioni di lavoro interne ed esterne non venga dato luogo a molestie intese come:

- ingiustificata interferenza nell'esecuzione di prestazioni lavorative altrui;
- creazione di un ambiente lavorativo intimidatorio e ostile nei confronti di un singolo o di gruppi di lavoratori;
- ostacolo a prospettive di lavoro individuali per motivi di competitività personale.

La *Fondazione Democenter-Sipe* non ammette il compimento di molestie sessuali intese come:

- proposte di relazioni interpersonali non gradite al destinatario;
- subordinazioni di eventi rilevanti per la vita lavorativa del dipendente a favori sessuali.

La *Fondazione Democenter-Sipe* richiede che ciascun dipendente contribuisca personalmente a rendere l'ambiente di lavoro rispettoso della sensibilità degli altri.

Pertanto, sarà ritenuto pregiudizievole di tali caratteristiche e quindi vietato:

- prestare servizio sotto gli effetti di abuso di sostanze alcoliche, stupefacenti o di sostanze che abbiano effetti analoghi;
- consumare o cedere a qualsiasi titolo sostanze stupefacenti nel corso della prestazione lavorativa.

## **8. Rapporti con le Istituzioni e la Pubblica Amministrazione**

### **8.1. Rapporti con la Pubblica Amministrazione**

La *Fondazione Democenter-Sipe* persegue anche (oltre agli obiettivi di sviluppo aziendale e di crescita del valore per gli azionisti e gli stakeholders), obiettivi di interesse generale ponendosi al servizio del sistema economico nazionale, dell'imprenditoria e delle attività delle Pubbliche Amministrazioni e collabora fattivamente con gli organismi dalle stesse preposte per la gestione dei servizi secondo principi di efficienza, economicità ed autonomia imprenditoriale.

I rapporti con le istituzioni, necessari per lo sviluppo dei programmi della *Fondazione Democenter-Sipe*, sono riservati esclusivamente alle funzioni operative a ciò delegate.

I rapporti devono essere improntati alla massima trasparenza, chiarezza, correttezza e tali da non indurre ad interpretazioni parziali, falsate, ambigue o fuorvianti da parte dei soggetti istituzionali privati e pubblici con i quali si intrattengono relazioni a vario titolo.

In particolare, nei rapporti con la Pubblica Amministrazione:

- non è consentito, per nessun motivo, offrire denaro o doni a dirigenti, funzionari o dipendenti della Pubblica Amministrazione o a loro parenti, sia italiani che di altri paesi, a meno che non si tratti di doni o utilità d'uso di modico valore.

- è espressamente proibito compiere atti di corruzione attiva o passiva o tenere comportamenti collusivi di qualsiasi natura;
- non è, altresì, consentito offrire o accettare qualsiasi oggetto, servizio, prestazione o favore di valore, per ottenere un trattamento più favorevole in relazione ai rapporti intrattenuti con la Pubblica Amministrazione (nei paesi dove vige l'usanza di offrire doni a clienti o ad altri, è consentito purché siano doni di modico valore e non possano essere interpretati come ricerca di favori, ma sempre nel rispetto della legge);
- non è consentito al personale incaricato, nell'ambito di una trattativa d'affari o di un rapporto con la Pubblica Amministrazione, cercare di influenzare, in maniera impropria, le decisioni della controparte;
- in caso di gare con la Pubblica Amministrazione, è necessario operare nel rispetto della legge e della corretta pratica commerciale;
- è assolutamente necessario che, in caso di utilizzo da parte della *Fondazione Democenter-Sipe*, di un consulente o di un soggetto terzo, nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, esso non si trovi in una situazione di potenziale conflitto di interessi e nei Suoi confronti devono essere applicate le stesse direttive valide anche per i dipendenti dell'Ente;
- non è consentito presentare dichiarazioni non veritiere a organismi pubblici nazionali o comunitari al fine di conseguire erogazioni pubbliche, contributi o finanziamenti agevolati, oppure per conseguire concessioni, autorizzazioni, licenze o altri atti amministrativi.

Nel caso di trattative, richieste o rapporti con la Pubblica Amministrazione non vanno intraprese (direttamente o indirettamente) le seguenti azioni:

- esaminare o proporre opportunità di impiego e/o commerciali che possano avvantaggiare dipendenti della Pubblica Amministrazione a titolo personale;
- offrire o in alcun modo fornire omaggi anche sotto forma di promozioni aziendali riservate ai soli dipendenti o attraverso (ad esempio) il pagamento di spese viaggi;
- sollecitare o ottenere informazioni riservate che possano compromettere l'integrità o la reputazione di entrambe le Parti;
- è fatto divieto assumere alle dipendenze dell'Ente *ex* impiegati della Pubblica Amministrazione (o loro parenti), che abbiano partecipato personalmente e attivamente a trattative e/o rapporti commerciali;
- è fatto divieto di destinare somme ricevute da organismi pubblici nazionali o comunitari a titolo di erogazioni, contributi o finanziamenti, a scopi diversi da quelli per i quali sono stati assegnati;
- è vietato alterare il funzionamento di un sistema informatico o telematico o manipolare i dati in esso contenuti al fine di ottenere un ingiusto profitto, arrecando danno alla Pubblica Amministrazione.

Qualsiasi violazione commessa dalla *Fondazione Democenter-Sipe* o da terzi che agiscano per suo conto, va immediatamente comunicata agli Organi preposti alla vigilanza.

## **8.2. Rapporti con partiti, organizzazioni sindacali e associazioni**

Non è consentito alla *Fondazione Democenter-Sipe* erogare contributi, diretti o indiretti, sotto qualsivoglia forma, né destinare fondi e/o finanziamenti a sostegno di organizzazioni e di movimenti politici, italiani e stranieri, di organizzazioni sindacali e di associazioni, salvo quanto ammesso e previsto dalle leggi e dai regolamenti vigenti.

L'unica deroga al suesposto divieto è rappresentato dal caso di richieste di contributi provenienti da enti, associazioni e fondazioni senza fini di lucro nei confronti delle quali è possibile erogare contributi, sempreché in tale attività sia ravvisabile un elevato valore sociale, culturale, ambientale, di ricerca scientifica o uno scopo benefico che coinvolga un numero elevato di cittadini

## **9. Rapporto con i soci fondatori e tutela del patrimonio**

### **9.1. Soci fondatori**

La *Fondazione Democenter-Sipe* attribuisce un ruolo di primo piano ai soci fondatori che ricoprono il doppio ruolo di finanziatori e di soggetti capaci di influenzare, attraverso le delibere assembleari, le politiche della Fondazione.

La *Fondazione Democenter-Sipe* si impegna a garantire parità di trattamento a tutte le categorie di soci fondatori, evitando comportamenti preferenziali. In particolare, è obiettivo evitare dannosi conflitti di interesse ed è obiettivo tutelare le minoranze societarie.

Ai fini della tutela di questo doppio ruolo, la *Fondazione Democenter-Sipe* si impegna, da una parte a salvaguardare e ad accrescere il valore dell'impresa e, dall'altra, a garantire ai soci una conoscenza della vita aziendale che permetta loro di orientarsi nelle decisioni.

### **9.2. Patrimonio**

Il patrimonio aziendale della *Fondazione Democenter-Sipe* deve essere difeso da tutti; esso è costituito dai beni fisici materiali, quali ad esempio computers, stampanti, smartphone, mezzi, attrezzature, carburanti, autovetture, immobili, infrastrutture e beni immateriali di qualsiasi tipo tra cui marchi, licenze, informazioni riservate, know how, conoscenze tecniche, anche sviluppate dai dipendenti della *Fondazione Democenter-Sipe*.

La protezione e la conservazione di questi beni costituisce un valore fondamentale per la salvaguardia degli interessi societari ed è cura del personale non solo proteggere detti beni, ma impedirne l'uso fraudolento od improprio degli stessi.

L'utilizzo di tali beni da parte di tutto il personale deve essere funzionale ed esclusivamente dedicato allo svolgimento delle attività dell'Ente per gli scopi autorizzati dalle funzioni interessate.

## **10. Trattamento dei dati contabili ed operazioni societarie**

### **10.1. Trattamento dei dati contabili**

Ogni operazione e transazione effettuata deve essere correttamente registrata. Ciascuna operazione deve essere supportata da adeguata documentazione, conservata nel rispetto delle norme vigenti, al fine di poter procedere all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato e verificato l'operazione stessa.

Quanto specificato, nel precedente comma, si deve estendere anche per il caso di pagamento di somme o di beni che non sono stati fatti direttamente dalla *Fondazione Democenter-Sipe*, bensì effettuati tramite persone o società che agiscono per conto della *Fondazione Democenter-Sipe*.

I compensi e/o le somme comunque richieste da collaboratori nell'espletamento del loro incarico devono essere ragionevoli e proporzionate all'attività svolta, anche tenuto conto delle condizioni di mercato.

### **10.2. Operazioni societarie**

Al fine di evitare il compimento di reati societari, la *Fondazione Democenter-Sipe* obbliga i suoi amministratori, il revisore, i dirigenti, i dipendenti, i consulenti esterni e i fornitori al rispetto dei seguenti principi:

- a. i bilanci e le comunicazioni sociali, come da previsione statutaria, devono essere redatti con chiarezza e rappresentare in modo corretto e veritiero la situazione patrimoniale, economica e finanziaria della Fondazione;
- b. chiunque ponga in essere operazioni in conflitto di interesse è obbligato a segnalarlo al Consiglio di Amministrazione, al Revisore legale dei conti e all'Organismo di Vigilanza, se nominato;
- c. è vietato impedire, o comunque ostacolare, lo svolgimento delle attività di controllo legalmente attribuite ai soci fondatori, al revisore legale dei conti e all'Organismo di Vigilanza, se nominato;
- d. è vietato, anche mediante condotte dissimulate, restituire i conferimenti effettuati dai soci fondatori o liberarli dall'obbligo di eseguirli;
- e. è vietato effettuare riduzioni del capitale sociale, fusioni o scissioni in violazione delle disposizioni di legge a tutela dei creditori;
- f. è vietato, nelle comunicazioni alle Autorità Pubbliche di Vigilanza, esporre fatti non veritieri sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria della società, ovvero occultarne altri che abbiano ad oggetto la predetta situazione;
- g. è vietato, con atti simulati o fraudolenti, determinare maggioranze fittizie nelle assemblee della Fondazione.

### **11. Politica in materia di salute e sicurezza sul lavoro**

L'Ente ottempera compiutamente a tutti gli adempimenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro, osservando scrupolosamente la normativa di settore, i cui principi e criteri, alla luce dell'art. 15 del D. Lgs. 81/2008 sono così individuati:

- elimina i rischi e, ove ciò non sia possibile, li riduce al minimo in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnologico;
- valuta tutti i rischi che non possono essere eliminati;
- riduce i rischi alla fonte;
- rispetta i principi ergonomici e di salubrità nei luoghi di lavoro nell'organizzazione del lavoro, nella concezione dei posti di lavoro e la scelta delle attrezzature di lavoro, nella definizione dei metodi di lavoro e di produzione, in particolare al fine di ridurre gli effetti sulla salute del lavoro monotono e di quello ripetitivo;
- sostituisce ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che è meno pericoloso;
- programma le misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, anche attraverso l'adozione di codici di condotta e buone prassi;
- dà la priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- impartisce adeguate istruzioni ai lavoratori.

Tali principi sono utilizzati dalla *Fondazione Democenter-Sipe* per adottare le misure necessarie per la protezione della sicurezza e salute dei lavoratori, comprese le attività di prevenzione dei rischi professionali, d'informazione e formazione, nonché l'allestimento di un'organizzazione e delle risorse necessarie.

## **12. Falsificazione di monete, carte di credito, valori bollati**

E' fatto divieto di mettere in circolazione (acquistando e/o vendendo) banconote, monete, carte di pubblico credito, valori di bollo e carta filigranata contraffatte o di illecita provenienza.

Colui il quale riceve in pagamento banconote o monete o carte di pubblico credito false o rubate, informa il proprio superiore e l'Organismo di Vigilanza, affinché provvedano alle opportune denunce.

## **13. Politica ambientale**

La *Fondazione Democenter-Sipe* è particolarmente sensibile alle problematiche della tutela e del rispetto dell'ambiente e, nell'ambito della missione e degli obiettivi aziendali, attribuisce un ruolo importante alla valorizzazione del territorio.

La *Fondazione Democenter-Sipe* si propone di realizzare i propri obiettivi di sviluppo economico, senza danneggiare l'ambiente, e, ove possibile, agendo in sintonia ed armonia con esso. A tal fine si impegna a:



- controllare e monitorare, costantemente, l'impatto che le azioni della Fondazione generano sull'ambiente;
- rispettare la legislazione nazionale e dell'Unione Europea in materia ambientale;
- definire adeguate politiche strategiche che coniughino sviluppo industriale e tutela dell'ambiente;
- privilegiare l'adozione di misure atte a prevenire eventuali pregiudizi all'ambiente, piuttosto che attendere il momento della riparazione di un danno ormai realizzato;
- programmare un accurato e costante monitoraggio dei progressi scientifici e dell'evoluzione normativa in materia ambientale;
- sensibilizzare il più possibile tutti i dipendenti e i collaboratori della Fondazione al rispetto ed alla tutela del patrimonio ambientale.

Per poter realizzare ciò che si prefigge in questo specifico campo, la *Fondazione Democenter-Sipe* si impegna a destinare una quota degli investimenti nella ricerca di tecnologie che garantiscano il minor impatto possibile sull'ambiente e si doterà, al suo interno, di figure professionali e di strutture operative con funzioni specifiche in materia.

#### **14. Trattamento delle informazioni riservate**

La gestione interna e la diffusione all'esterno di documenti e di informazioni riservati devono avvenire secondo la vigente normativa e le conseguenti disposizioni interne della Fondazione che vi danno attuazione.

In particolare, la *Fondazione Democenter-Sipe* ha sempre provveduto ad approvare e adottare il Documento Programmatico sulla sicurezza nel rispetto di quanto disciplinato dalla normativa in materia di privacy (D.Lgs. n. 196/2003).

La Fondazione Democenter-Sipe ha poi provveduto a dotarsi di tutta la documentazione prevista dal Codice Privacy: informativa dipendenti/collaboratori, informativa clienti/fornitori, atto di nomina del Responsabile del trattamento, atti di nomina degli incaricati, Disciplinare in materia di utilizzo degli strumenti informatici in osservanza del Provvedimento Generale del Garante del 1 marzo 2007, guida operativa Responsabile, istruzioni operative Incaricati, compiti Titolare ed ha, altresì, tenuto corsi di formazione e di aggiornamento sui vari adempimenti in materia.

Gli amministratori, i dirigenti, i dipendenti ed i collaboratori esterni sono tenuti a mantenere riservati i documenti e le informazioni acquisiti nello svolgimento dei loro compiti ed a rispettare la procedura prescritta per la comunicazione all'esterno di tali documenti ed informazioni.

Le informazioni relative agli stakeholders sono trattate dalla *Fondazione Democenter-Sipe* nel pieno rispetto della riservatezza e della privacy degli interessati.

Il personale, nel trattare tali dati ed informazioni, deve prestare la massima attenzione e riservatezza, evitando di rivelare le informazioni di proprietà della *Fondazione Democenter-Sipe* a colleghi o a terzi.

Qualora ai dipendenti venga fatta richiesta, da parte di soggetti esterni alla *Fondazione Democenter-Sipe*, di divulgare notizie od informazioni, questi dovranno astenersi dal fornirle direttamente od indirettamente, riservandosi di indirizzare la richiesta alla funzione operativa competente.

## **15. Attuazione e controllo del Codice Etico**

### **15.1. Organismo di Vigilanza e Controllo**

La *Fondazione Democenter-Sipe*, con l'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di cui alla legge n. 231/01, ha individuato ed istituito l'Organismo di Vigilanza e Controllo, con funzioni consultive e propositive.

A tale organo, oltre alle funzioni di controllo interno, sono demandati anche una serie di compiti in materia di Codice Etico, in particolare:

- diffondere il Codice presso i dipendenti della *Fondazione Democenter-Sipe*, i clienti, i fornitori, i partners, le società partecipate ed in genere presso tutti i terzi interessati;
- provvedere alla revisione periodica del presente Codice;
- prendere decisioni in materia di violazione del Codice di significativa rilevanza, di concerto con le funzioni aziendali competenti, nel rispetto delle leggi, dei regolamenti e dei Contratti Collettivi applicabili;
- assistere i dipendenti che segnalano comportamenti non conformi al Codice, tutelandoli da pressioni, ingerenze, intimidazioni e ritorsioni;
- implementare programmi di comunicazione ai dipendenti.

A tal fine l'Organismo di Vigilanza valuta:

- i piani di comunicazione e di formazione etica;
- il bilancio sociale.

E' compito degli amministratori garantire l'effettività del sistema di controllo.

### **15.2. Sistema disciplinare e meccanismo sanzionatorio**

E' esplicitamente prevista l'applicazione di sanzioni alla violazione dei principi contenuti nel presente Codice Etico.

Infatti, un punto qualificante nella costruzione del modello è costituito dalla previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione anche delle norme del Codice Etico, nonché delle procedure previste dal modello.

Infatti, per valersi dell'efficacia esimente del modello, la Fondazione deve assicurarsi che questi documenti siano adottati ed efficacemente attuati.

L'efficace attuazione esige, tra l'altro, l'adozione di un "*sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello*", tanto nei confronti dei soggetti in posizione apicale (art. 6, comma 2, lett. e), quanto verso i soggetti sottoposti all'altrui direzione (art. 7, comma 4, lett. b).

La giurisprudenza ha negato efficacia esimente a Modelli Organizzativi privi dell'espressa declinazione di sanzioni disciplinari, in particolare nei confronti di soggetti in posizione apicale (cfr., tra tante, Trib. Milano, 20 settembre 2004).

Considerata la centralità del sistema disciplinare ai fini dell'efficace funzionamento dei modelli organizzativi, il presente Codice ha tracciato le coordinate per la costruzione di un adeguato sistema disciplinare.

### **15.3. La funzione preventiva del sistema disciplinare**

L'inosservanza delle misure previste dal modello organizzativo deve attivare il meccanismo sanzionatorio previsto da quest'ultimo, a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale per il reato eventualmente commesso. Anzi, un modello potrà dirsi attuato in modo efficace solo quando azionerà l'apparato disciplinare per contrastare comportamenti prodromici al reato.

Infatti, un sistema disciplinare volto a sanzionare comportamenti già di per sé costituenti reato finirebbe per duplicare inutilmente le sanzioni poste dall'ordinamento statale (pena per la persona fisica e sanzione *ex decreto* 231 per l'ente).

Invece, ha senso prevedere un apparato disciplinare se questo opera come presidio interno all'impresa, che si aggiunge e previene l'applicazione di sanzioni "esterne" da parte dello Stato.

Come anticipato, il sistema disciplinare completa e rende effettivo il modello organizzativo, il cui fine è evitare che vengano commessi reati, non reprimerli quando siano già stati commessi.

Al contempo, la decisione di applicare una sanzione, soprattutto se espulsiva, senza attendere il giudizio penale, comporta un rigoroso accertamento dei fatti, ferma restando la possibilità di ricorrere all'istituto della sospensione cautelare quando tale accertamento sia particolarmente complesso.

### **15.4. I principi del sistema disciplinare**

Se il sistema disciplinare ha una funzione essenzialmente preventiva, è opportuno che esso contempli una pluralità di sanzioni, graduate in ragione della gravità delle violazioni accertate. Il modello dovrebbe, cioè, individuare nel dettaglio le misure disciplinari cui si espone chiunque non osservi le misure organizzative adottate, ricollegando a ciascuna violazione o gruppo di violazioni le sanzioni applicabili, in una prospettiva di gravità crescente.

Le sanzioni spaziano da misure conservative, per le infrazioni più tenui, a provvedimenti idonei a rescindere/risolvere il rapporto tra l'agente e l'Ente, nel caso di violazioni più gravi.

Infatti, secondo il consolidato orientamento della Corte costituzionale (sent. n. 220 del 1995), l'esercizio del potere disciplinare deve sempre conformarsi ai principi di: a) **proporzione**, commisurando la sanzione irrogata all'entità dell'atto contestato; b) **contraddittorio**, assicurando il coinvolgimento del soggetto interessato: formulata la contestazione dell'addebito, tempestiva e specifica, occorre dargli la possibilità di addurre giustificazioni a difesa del suo comportamento.

Sebbene questi principi siano enunciati espressamente solo in relazione al lavoro subordinato (art. 2106 c.c.; art. 7 l. 300/1970, recante il cd. Statuto dei Lavoratori), la giurisprudenza costituzionale ne ha sancito l'applicabilità nello svolgimento di qualsiasi rapporto di lavoro, anche autonomo o professionale. È sufficiente, infatti, che si configuri in capo ad un soggetto il potere di incidere negativamente nella sfera giuridica di un altro soggetto responsabile di un comportamento negligente o colpevole.

Infine, sono anche previsti, accanto alle sanzioni disciplinari, meccanismi premiali riservati a quanti cooperano al fine della corretta osservanza del presente Codice e all'efficace attuazione del modello, per esempio denunciando comportamenti individuali devianti (es. attraverso la regolazione di sistemi di *whistleblowing*).

E' importante, inoltre, definire all'interno del modello organizzativo adottato da ciascun ente quali siano le funzioni aziendali deputate a valutare e disporre i provvedimenti/contestazioni disciplinari per violazioni del Codice Etico e/o del Modello 231, nonché il ruolo dell'Organismo di vigilanza (consulenziale, propositivo) nel momento dell'eventuale applicazione della sanzione.

#### **15.5. Il sistema disciplinare rispetto ai sottoposti**

Nel caso di violazioni del presente Codice Etico e delle procedure con esso stabilite occorre che il sistema disciplinare distingua la violazione posta in essere dal lavoratore autonomo da quella del lavoratore subordinato.

Con riferimento ai lavoratori autonomi, connotati dalla mancata sottoposizione al potere disciplinare, si devono prevedere clausole contrattuali che impongono loro il rispetto del modello e del Codice Etico e che ne sanzionino le violazioni, anche con la risoluzione del contratto nei casi più gravi. Per quanto riguarda i lavoratori subordinati, è necessario coordinare le previsioni del Decreto 231 con il tessuto normativo di fonte legislativa, giurisprudenziale e contrattuale che caratterizza il potere disciplinare del datore di lavoro, a partire dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, da cui deriva il principio di tipicità sia delle violazioni che delle sanzioni.

Al principio di tipicità delle violazioni si accompagna l'onere di dare un'adeguata pubblicità preventiva alle fattispecie punibili, mediante inclusione nel codice disciplinare e affissione del codice nelle bacheche.

La giurisprudenza prevalente considera insostituibile questa forma di pubblicità, con la sola eccezione delle violazioni che, per la loro gravità, fondano il proprio disvalore "*non già nelle fonti collettive o nelle determinazioni dell'imprenditore, bensì nella coscienza sociale quale minimum etico*" (così Cass., 13 settembre 2005, n. 18130) e che comunque portano alla sanzione del licenziamento per giusta causa, ai sensi dell'art. 2119 c.c. e non dell'art. 7 dello Statuto. Per quanto

concerne le sanzioni conservative, resta indispensabile la previsione da parte del codice disciplinare e la relativa pubblicità.

In relazione al rischio di reati in materia di sicurezza e salute dei lavoratori, sarà opportuno inserire nel regolamento disciplinare aziendale o altrimenti indicare come vincolanti per i lavoratori anche i principali obblighi posti dall'articolo 20 del decreto 81 del 2008.

#### **15.6. Il sistema disciplinare relativo ai soggetti apicali**

La previsione di sanzioni nei confronti di chi riveste funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della *Fondazione* o esercita, anche di fatto, poteri di gestione e controllo dell'Ente merita autonoma considerazione in seno al sistema disciplinare. Il diverso tipo di attività svolta dagli apicali si riflette sul diverso tipo di infrazioni ipotizzabili e, conseguentemente, di sanzioni loro applicabili.

Tra le misure disciplinari applicabili nei confronti dei soggetti apicali possono ipotizzarsi il richiamo in forma scritta, la previsione di meccanismi di sospensione temporanea o, per le violazioni più gravi, decadenza/revoca dalla carica sociale eventualmente ricoperta. Queste ultime possono essere previste come automatiche, oppure subordinate ad una deliberazione del Consiglio di Amministrazione.

Peraltro, la non applicabilità ai dirigenti delle sanzioni conservative (v. Cass., Sez. Un., 29 maggio 1995, n. 6041) rende difficile individuare modalità idonee a sanzionare comportamenti non sufficientemente gravi da giustificare una sanzione espulsiva. In questo senso, si potrebbe prevedere che di tali violazioni siano informati i vertici societari dell'impresa affinché assumano le decisioni necessarie, pur con i limiti sopra evidenziati.

Quanto alla posizione degli amministratori, il sistema disciplinare si dovrà integrare con gli strumenti tipici previsti dal diritto societario (*in primis* le azioni di responsabilità), di per sé soli insufficienti al fine di beneficiare dell'efficacia esimente del modello.

D'altra parte, il principio di proporzionalità non ammette che il sistema disciplinare si esaurisca nella revoca dell'incarico di amministratore: essa sarebbe eccessiva rispetto a violazioni trascurabili, magari rimaste prive di conseguenze criminose.

Oltre che a livello contrattuale, si può ipotizzare l'implementazione a livello statutario delle sanzioni disciplinari nei confronti degli amministratori e dei sindaci.

#### **15.7. Il sistema disciplinare relativo ai terzi**

Al fine di rafforzare l'osservanza di quanto previsto dal decreto 231 da parte dei terzi con i quali la *Fondazione Democenter - Sipe* intrattiene rapporti, il sistema disciplinare prevede misure specifiche, che tengono conto dell'estraneità di questi soggetti all'attività dell'impresa.

Sono infatti previste "sanzioni" quali la diffida al puntuale rispetto del modello, l'applicazione di una penale o la risoluzione del contratto che lega l'impresa al terzo, a seconda della gravità della violazione contestata.

Per rendere vincolanti nei confronti dei terzi contraenti i principi etico-comportamentali attesi e legittimare l'applicazione di eventuali misure in caso di loro violazione o mancata attuazione, in ogni contratto devono essere inserite apposite clausole, volte a prevedere la dichiarazione della controparte di astenersi dal porre in essere comportamenti che possano integrare una fattispecie di reato contemplata dal decreto 231, nonché l'impegno a prendere visione delle misure definite dall'ente (ad es. Modello, Codice Etico), al fine di promuovere anche l'eventuale definizione di ulteriori e più efficaci strumenti di controllo.

Tale clausola contrattuale, così come sopra strutturata, viene integrata dalla previsione di rimedi (quali ad esempio la sospensione o la risoluzione *ipso iure* del contratto) volti a sanzionare le violazioni degli obblighi assunti.

E' in ogni caso opportuno precisare che, qualora si richiedano alla controparte comportamenti o condotte previsti dal presente Codice e dal Modello Organizzativo, è fondamentale che tali prescrizioni siano messe a conoscenza della controparte con idonea pubblicità (per esempio tramite la visione, di facile reperibilità, all'interno del sito internet istituzionale).