



Codice Etico

Premessa

Brancaccio Costruzioni Spa, associata all'Associazione Nazionale dei Costruttori Edili (ANCE) ed alla Confederazione Generale dell'Industria Italiana (Confindustria) si impegna a rispettare:

- il Codice Etico di ANCE dell'ottobre 2014 (allegato 1)
- il Codice Etico e dei Valori Associativi di Confindustria del giugno 2014 (allegato 2)

1. Il Codice Etico

È convincimento della Brancaccio Costruzioni Spa (di seguito **Brancaccio**), che l'Etica nella conduzione degli affari sia un valore imprescindibile.

Pertanto Brancaccio ha deciso di adottare il presente Codice Etico che, in attuazione dei valori di lealtà, onestà e professionalità, fissa i principi generali e le regole comportamentali, cui conformare le proprie attività.

2. La mission aziendale

Brancaccio è un importante operatore nel mercato delle costruzioni, nel quale opera anche come promotore di iniziative in *project finance* e concessione.

I settori in cui Brancaccio esercita le proprie attività sono principalmente l'Edilizia civile e industriale, i Restauri del patrimonio Architettonico e Artistico, le Infrastrutture di trasporto, nonché il *Facility management*, l'Impiantistica e la Gestione di sistemi complessi.

Nell'esercizio dell'attività d'impresa Brancaccio si pone anche l'obiettivo di contribuire allo sviluppo delle aree in cui opera.

3. Ambito di applicazione del Codice Etico

Il Codice Etico è applicabile, oltre che a Brancaccio, anche alle società direttamente o indirettamente dalla medesima controllate, previa sua approvazione da parte dei competenti Organi di Amministrazione.

Il Codice Etico è applicabile ai comportamenti degli Organi Sociali, dei dirigenti, dipendenti e collaboratori di Brancaccio.

Brancaccio si impegna inoltre a promuovere il rispetto delle regole comportamentali previste dal Codice Etico in ogni forma associativa nell'ambito della quale opera (quali ad esempio Associazioni Temporanee di Imprese, Consorzi, *Joint Ventures* etc.).

Brancaccio richiede altresì ai *partner* commerciali e finanziari, ai principali fornitori, subappaltatori e affidatari, una condotta in linea con i Principi generali del presente Codice Etico, fermo restando il rispetto delle specificità religiose, culturali e sociali.

Il Codice Etico è disponibile sul sito aziendale www.brancacciospa.it al fine di garantire massima fruibilità e trasparenza anche per il pubblico.

4. I Principi generali

I Principi generali del Codice Etico di seguito indicati sono di riferimento e di indirizzo per la gestione di tutte le attività di Brancaccio:

- Correttezza;
- Trasparenza;
- Salvaguardia del patrimonio;
- Professionalità;
- Tutela delle Risorse Umane;
- Sostenibilità.

4.1 Correttezza

4.1.1 I comportamenti non corretti

Brancaccio non tollera comportamenti non corretti.

Non sono corretti quei comportamenti che – assunti da singole persone, più persone o organizzazioni di persone operanti per conto di Brancaccio – costituiscono violazione delle regole della civile convivenza e dei rapporti sociali e commerciali, così come universalmente riconosciuti, ovvero previsti e disciplinati da leggi e regolamenti.

L'assunzione di comportamenti non corretti compromette i rapporti tra Brancaccio e i componenti dei suoi Organi Sociali, i suoi dirigenti, dipendenti, collaboratori, interlocutori commerciali, imprenditoriali e finanziari, sia pubblici che privati.

4.1.2 Rispetto delle leggi, dei regolamenti e degli usi consentiti

Nell'ambito della loro attività, gli Organi Sociali, i dirigenti, i dipendenti e i collaboratori di Brancaccio sono tenuti a rispettare con diligenza le leggi e i regolamenti vigenti.

In nessun caso il perseguimento dell'interesse di Brancaccio può giustificare una condotta in violazione di tali leggi e regolamenti.

4.1.3 Rispetto dei soggetti che intrattengono rapporti con Brancaccio

Brancaccio aspira a mantenere e sviluppare un rapporto di correttezza con tutti i soggetti il cui apporto è richiesto per espletare la propria attività o che sono comunque interessati direttamente o indirettamente all'attività stessa.

Brancaccio consente ai propri dipendenti e collaboratori lo scambio con i terzi di regali, omaggi e benefici solo se di modico valore e tali da non poter in alcun modo determinare le scelte del destinatario.

4.1.4. Correttezza nei rapporti con le Istituzioni

Brancaccio adotta comportamenti improntati all'assoluta correttezza nei rapporti con tutti i soggetti, anche privati, esercenti una pubblica funzione o un pubblico servizio, comunque denominati (di seguito le **Istituzioni**).

In particolare:

- le persone incaricate da Brancaccio per seguire una qualsiasi trattativa d'affari, gara, richiesta o rapporto istituzionale, non devono per nessuna ragione cercare di influenzare impropriamente le decisioni dei rappresentanti delle Istituzioni;
- Brancaccio non può farsi rappresentare da soggetti terzi nei rapporti con le Istituzioni, qualora si possa configurare un conflitto d'interesse;
- Brancaccio, in caso di erogazione di eventuali finanziamenti a partiti politici o organizzazioni sindacali garantisce il rispetto dello Statuto sociale e della legislazione vigente e, comunque, si astiene dall'assumere iniziative che possano costituire direttamente o indirettamente forme di pressione indebita nei confronti di esponenti politici o sindacali, ovvero di entità organizzate ad essi riferibili;
- Brancaccio può aderire a richieste di contributi a fini di liberalità, limitatamente alle proposte provenienti da enti e associazioni pubbliche e/o private regolati da statuti da cui risulti l'assenza di fini di lucro e il

perseguimento di fini culturali o benefici;

- Brancaccio effettua sponsorizzazioni, nei settori del sociale, dell'ambiente, dello sport, dello spettacolo e dell'arte e, più in generale, della cultura, nonché della ricerca, destinando proprie risorse solo a eventi o entità organizzate che offrano garanzia di correttezza e merito e nei cui confronti possa escludersi ogni possibile conflitto di interesse di ordine personale o aziendale.

4.1.5 Tutela della riservatezza

Brancaccio assicura la riservatezza delle informazioni di cui dispone e si astiene dal ricercare e utilizzare dati riservati, in assenza del consenso dell'interessato, nel pieno rispetto delle norme vigenti.

Gli Organi Sociali, i dirigenti, i dipendenti e i collaboratori di Brancaccio devono uniformare il proprio comportamento alla massima riservatezza anche al di fuori dell'ambito lavorativo, al fine di salvaguardare il patrimonio, anche immateriale, tecnico, finanziario, legale, amministrativo, di gestione del personale e commerciale. Al riguardo, tutti coloro i quali, in conseguenza dell'espletamento dei propri compiti di gestione, controllo e servizio, vengano a disporre di informazioni rilevanti sono tenuti a non avvalersi di tale privilegio informativo.

4.2 Trasparenza

4.2.1 Veridicità e completezza delle comunicazioni alle Autorità di Vigilanza

Brancaccio persegue la trasparenza verso il mercato assicurando:

- veridicità, completezza e tempestività nei rapporti e nelle comunicazioni dirette alle Autorità di Vigilanza;
- veridicità, completezza e tempestività dei bilanci e delle altre comunicazioni sociali di qualsiasi natura.

4.2.2 Veridicità e completezza delle informazioni aziendali

Gli esponenti di Brancaccio sono tenuti a fornire informazioni complete, trasparenti, comprensibili ed accurate, in modo da consentire a tutti i potenziali interlocutori, siano essi Istituzioni o privati, di assumere determinazioni e prendere decisioni in maniera autonoma, consapevole e informata.

Brancaccio si impegna altresì a garantire la veridicità, completezza e tempestività delle dichiarazioni fiscali, previdenziali e, più in generale, di tutte le altre comunicazioni previste dalla legge o dai regolamenti.

4.3 Salvaguardia del patrimonio

4.3.1 Tutela del patrimonio sociale

Brancaccio persegue il principio di una sana e prudente gestione anche con la finalità di salvaguardare la consistenza e l'integrità del suo patrimonio, materiale e immateriale.

4.3.2 Assenza di conflitti d'interesse

Brancaccio contrasta i conflitti di interesse.

Si ritiene sussistente un conflitto di interesse nel caso in cui un Amministratore, un dirigente, un dipendente o un collaboratore di Brancaccio tenda ad un obiettivo diverso da quello perseguito da Brancaccio, ovvero procuri o tenti di procurare volontariamente a se stesso o a terzi un vantaggio personale in occasione del compimento di attività svolte nell'interesse di Brancaccio.

4.4 Professionalità

4.4.1 Applicazione di standard qualificanti

Brancaccio persegue la valorizzazione delle migliori professionalità e competenze.

Brancaccio contribuisce, con le proprie competenze e conoscenze, allo sviluppo delle aree in cui opera, ferma la

tutela del proprio patrimonio materiale e immateriale.

4.4.2 Rispetto delle condizioni contrattuali e dei rapporti con i terzi

Le relazioni con tutti i fornitori, gli appaltatori e gli affidatari, anche di opere intellettuali, sono regolate da appositi contratti scritti che garantiscono la massima chiarezza nella disciplina del rapporto.

Chiunque operi in nome e per conto di Brancaccio è tenuto nei rapporti con i terzi a dare esecuzione ai contratti secondo buona fede e a non sfruttare la posizione di eventuale debolezza dell'interlocutore.

4.5 Tutela delle Risorse Umane

4.5.1 Garanzia dei diritti della persona

Nello svolgimento della propria attività, Brancaccio evita ogni discriminazione in base all'età, al sesso, all'orientamento sessuale, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose dei suoi interlocutori.

4.5.2 Valore delle Risorse Umane

Brancaccio considera le Risorse Umane il principale patrimonio aziendale e fattore di successo. E' pertanto impegnata a garantire le condizioni affinché ogni persona trovi nell'ambiente di lavoro un luogo di serenità, identificazione, collaborazione e sviluppo professionale.

Per questo motivo, Brancaccio si impegna a promuovere e a valorizzare le Risorse Umane anche allo scopo di migliorare e accrescere l'esperienza e il patrimonio di conoscenze di ciascun dirigente, dipendente e collaboratore attivando ogni leva disponibile per favorire la crescita dei propri dipendenti e collaboratori.

Brancaccio si impegna affinché che nei rapporti gerarchici sia garantita la dignità, la valorizzazione del merito e il percorso professionale del dipendente.

Brancaccio salvaguarda i lavoratori da atti di violenza anche psicologica e contrasta qualsiasi atteggiamento o comportamento lesivo della persona, ivi comprese le pratiche di *mobbing*.

Brancaccio favorisce iniziative anche organizzative mirate al maggior benessere del dipendente.

4.5.3 Collaborazione

Brancaccio ritiene che la creazione di valore si possa ottenere costruendo una visione aziendale comune. Favorisce, pertanto, e sviluppa lo spirito di squadra, il senso di appartenenza e l'identificazione nell'azienda.

Brancaccio imposta le sue politiche di gestione del personale sulla fidelizzazione delle risorse in un rapporto di lungo termine.

4.5.4 Comunicazione

Brancaccio promuove una cultura della comunicazione e del dialogo improntata alla comprensione ed alla soddisfazione delle esigenze e dei bisogni del proprio interlocutore.

4.5.5. Definizione e gestione del rapporto contrattuale

Il personale di Brancaccio è assunto con contratto di lavoro nei modi previsti dalla normativa. Non è consentita alcuna posizione di lavoro irregolare.

Anche nei rapporti con i terzi, Brancaccio esige da parte del terzo l'utilizzo di personale con regolare posizione contrattuale e previdenziale.

Brancaccio non assume dipendenti della Pubblica Amministrazione che abbiano o abbiano avuto rapporti con Brancaccio nelle fasi di aggiudicazione o di esecuzione o di gestione di contratti con la Pubblica Amministrazione stessa. Tale divieto, fatte salve specifiche e motivazioni eccezioni, è operativo fino ad un anno dopo la conclusione del rapporto di lavoro con la Pubblica Amministrazione.

Brancaccio evita favoritismi nelle fasi di selezione e assunzione del personale e nella gestione del successivo percorso di carriera.

Le informazioni richieste in fase di selezione del personale sono strettamente collegate alla verifica degli aspetti previsti dal profilo professionale e psicoattitudinale ricercato, nel rispetto della sfera privata e delle opinioni del candidato.

Nell'ambito dei processi di gestione del personale, le decisioni assunte sono basate sulla rispondenza dei requisiti

posseduti dai dipendenti alle esigenze di Brancaccio e della valorizzazione del merito.

La *privacy* del dipendente è tutelata attraverso l'adozione di tutte le misure e le salvaguardie per il trattamento e la conservazione delle informazioni previste dalla legislazione vigente.

Brancaccio favorisce iniziative mirate a realizzare modalità operative improntate ad ottenere maggior benessere organizzativo.

4.6 Sostenibilità

4.6.1 Responsabilità sociale

Brancaccio svolge la propria attività nella consapevolezza della propria responsabilità sociale.

4.6.2 Rispetto dell'ambiente

Brancaccio riconosce l'ambiente come risorsa da tutelare anche a beneficio delle generazioni future e si impegna ad improntare la propria attività al rispetto dei più avanzati criteri e *standard* internazionali di salvaguardia dell'ambiente e delle risorse naturali, oltreché della normativa applicabile.

4.6.3 Tutela della salute e della sicurezza

Brancaccio si impegna a preservare la salute e la sicurezza dei lavoratori e ad adottare costantemente le misure che, secondo la peculiarità del lavoro svolto, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelarne l'integrità fisica e quella morale.

Inoltre, si impegna a diffondere e consolidare una cultura della sicurezza sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i dirigenti, dipendenti e collaboratori.

A tal fine, Brancaccio, attraverso strutture dedicate particolarmente qualificate, attua interventi di natura tecnica e organizzativa, attraverso:

- l'introduzione di un sistema integrato di organizzazione e di gestione della salute e sicurezza sul lavoro;
- una continua analisi del rischio e delle criticità dei processi e delle risorse da proteggere;
- l'adozione delle migliori tecnologie;
- il controllo e l'aggiornamento delle metodologie di lavoro;
- l'apporto di interventi formativi e di comunicazione;
- l'implementazione di strutture di primo intervento a livello di sede e di cantiere;
- l'accurata selezione e la vigilanza sulle imprese affidatarie.

Costituisce elemento di rischio alla sicurezza degli ambienti di lavoro – ed è contrastato da Brancaccio – l'uso di sostanze alcoliche e/o stupefacenti (o di sostanze di analogo effetto), nel corso della prestazione lavorativa e nei luoghi di lavoro nonché la prestazione lavorativa resa sotto gli effetti e/o i postumi dell'uso delle medesime sostanze.

5. Modalità di attuazione del Codice Etico

5.1 Il Comitato Etico

E' istituito un Comitato Etico composto dai membri del Consiglio di Amministrazione e dal Responsabile del Sistema di Gestione Integrata UNI EN ISO 9001 – UNI EN ISO 14001 - BS OHSAS 18001.

I compiti del Comitato Etico sono:

- curare la divulgazione del Codice Etico;
- vigilare sull'effettiva attuazione del Codice Etico;
- valutare le segnalazioni ricevute ed eseguirne una tempestiva istruttoria avvalendosi, eventualmente, dell'ausilio delle competenti funzioni aziendali;
- completata l'istruttoria, trasmetterne l'esito al Consiglio di Amministrazione responsabile dell'applicazione di eventuali sanzioni;

Il Comitato Etico decide all'unanimità. Laddove ad essere destinatario di una contestazione fosse un membro del Comitato Etico, quello stesso membro si asterrà nella relativa votazione e la decisione verrà presa all'unanimità dei restanti membri del Comitato Etico.

5.2 Flussi informativi

Le segnalazioni di possibili violazioni al Codice Etico devono essere effettuate tempestivamente da ciascun esponente, dipendente o collaboratore di Brancaccio che riscontri comportamenti in violazione del Codice stesso, inviando al Comitato Etico una PEC all'indirizzo brancaccio@legalmail.it.

Non saranno prese in considerazione denunce anonime.

5.3 Istruttoria del Comitato Etico

L'istruttoria è svolta sulla base della preventiva contestazione della violazione del Codice Etico al soggetto interessato e delle contro-deduzioni da quest'ultimo presentate, nel rispetto della normativa e del contratto di lavoro.

Coloro che effettuano le segnalazioni sono garantiti rispetto a qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, essendo altresì assicurato l'anonimato e la riservatezza dei fatti segnalati. Tuttavia eventuali segnalazioni rivelatesi false o pretestuose sono esse stesse violazioni al Codice Etico e pertanto saranno oggetto di istruttoria da parte del Comitato Etico.

5.4 Sistema sanzionatorio

La violazione del Codice Etico comporta l'applicazione delle sanzioni di seguito illustrate.

Personale dipendente

Fermo il rispetto della normativa e del contratto di lavoro qualora, a giudizio del Comitato Etico, il comportamento del dipendente si configuri come violazione del Codice Etico, allo stesso potranno essere comminate le seguenti sanzioni, graduate secondo la gravità e la ripetitività del suo comportamento:

- richiamo verbale (una volta);
- richiamo scritto (fino a un massimo di due volte);
- multa non superiore alla retribuzione mensile del dipendente;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a un massimo di dieci giorni lavorativi;
- licenziamento, qualora le violazioni al Codice Etico, per la loro gravità, costituiscano altresì giustificato motivo e/o giusta causa per la risoluzione del contratto di lavoro.

Organi Sociali

Qualora il comportamento di un componente degli Organi sociali si configuri come violazione del Codice Etico, lo stesso sarà sanzionabile con un richiamo scritto.

Fornitori, appaltatori, affidatari e collaboratori

Eventuali violazioni del Codice Etico da parte dei fornitori, appaltatori, affidatari e collaboratori di Brancaccio

costituiscono il presupposto, nei casi più gravi, per l'attivazione della clausola di risoluzione del relativo contratto. Tale clausola risolutiva espressa è inserita in ogni contratto con i fornitori, appaltatori, affidatari e collaboratori di Brancaccio. Nei casi meno gravi è possibile effettuare richiami scritti.

ALLEGATI:

1. Codice Etico di ANCE dell'ottobre 2014
2. Codice Etico e dei Valori Associativi di Confindustria del giugno 2014

ALLEGATO 1

ANCE | ASSOCIAZIONE NAZIONALE
CONTRUTTORI EDILI

CODICE ETICO

OTTOBRE 2014

CODICE ETICO

OTTOBRE 2014

INDICE

PREMESSA GENERALE	5
PARTE PRIMA	
Principi generali	7
Articolo 1 - Fondamentali requisiti di moralità	9
Articolo 2 - Finalità.....	9
Articolo 3 - Correttezza.....	9
Articolo 4 - Trasparenza all'interno dell'Associazione e verso i terzi.....	10
Articolo 5 - Tutela dell'Associazione e degli Associati.....	10
Articolo 6 - Tutela della concorrenza.....	10
Articolo 7 - Diffusione, promozione e aggiornamento del Codice Etico.....	10
Articolo 8 - Organo di garanzia	11
PARTE SECONDA	
Norme di condotta per le diverse categorie di destinatari e organo di tutela del codice etico	13
Articolo 9 - Ambito di applicazione del Codice Etico	15
Articolo 10 - Rapporti con i soggetti esterni.....	15
Articolo 11 - Indipendenza di giudizio di ogni Componente del Sistema Associativo	16
Articolo 12 - Conflitto di interessi e obbligo di informazione	16
Articolo 13 - Obblighi delle Componenti del sistema associativo	16
Articolo 14 - Obblighi dei soggetti eletti o nominati ai vertici associativi	17
Articolo 15 - Obblighi dei Rappresentanti Esterni	18
Articolo 16 - Presupposti per l'ammissione di nuovi Componenti al Sistema Associativo.....	18
PARTE TERZA	
Disciplina per i Vertici Associativi e per i Rappresentanti Esterni	19
Articolo 17 - Doveri di dignità e decoro - Giuramento.....	21
Articolo 18 - Cause potenzialmente ostative a ricoprire cariche elettive ovvero di rappresentanza esterna e Obbligo di comunicazione	21
Articolo 19 - Sanzioni applicabili ai Vertici Associativi, agli Organi di Garanzia e ai Rappresentanti Esterni	22
Articolo 20 - Misure cautelari	22

Articolo 22 - Esercizio dell'azione penale (rinvio a giudizio)	22
Articolo 23 - Sentenze di condanna - Decadenza dalla carica ricoperta e/o dall'incarico all'interno dell'ANCE	23
Articolo 24 - Termini di decadenza	23

PARTE QUARTA

Regime sanzionatorio delle Imprese associate	25
Articolo 25 - Ambito di applicazione della presente parte	27
Articolo 26 - Sanzioni previste per le Imprese facenti parte del Sistema Associativo	27
Articolo 27 - Comunicazione ai Proviviri	27
Articolo 28 - Censura	27
Articolo 29 - Sostituzione dei vertici dell'Impresa nei casi di sentenza di condanna	28
Articolo 30 - Misure di prevenzione	28
Articolo 31 - Espulsione dell'Impresa dalla Componente del Sistema Associativo	28
Articolo 32 - Obbligo di denuncia all'Autorità giudiziaria e comunicazione all'Associazione	29
Articolo 33 - Adozione del Codice Etico	29
Articolo 34 - Norme di Rinvio	29

ALLEGATI	31
ALLEGATO 1	33
ALLEGATO 2 Regolamento del procedimento disciplinare	35
Articolo 1 - Contestazione dell'addebito	35
Articolo 2 - Incompatibilità	35
Articolo 3 - Contraddittorio	35
Articolo 4 - Termini di decadenza	36
Articolo 5 - Provvedimento sanzionatorio motivato	36
Articolo 6 - Provvedimento di archiviazione motivato	37
Articolo 7 - Reclamo	37

PREMESSA GENERALE

Il sistema ANCE, rispetto allo scenario sociale, economico ed istituzionale italiano ha il dovere di compiere una profonda riflessione al fine di riaffermare i propri valori etici per orientare e supportare tutte le imprese aderenti a comportamenti in linea con tali principi.

Valori etici che non possono prescindere da un deciso contrasto ai tentativi di infiltrazione criminale ed ai fenomeni di illegalità nei rapporti con le Amministrazioni Pubbliche attraverso un rafforzamento dei presidi volti a garantire la trasparenza e la legalità nel settore delle costruzioni, in tutti gli aspetti dell'attività d'impresa, in un ottica di libera iniziativa e di un mercato che tuteli la corretta concorrenza.

Con riferimento al contrasto alle infiltrazioni criminali nel settore delle costruzioni, l'ANCE ha già provveduto, con delibera dell'Assemblea del 20 luglio 2011, a estendere a tutto il territorio nazionale, e quindi non solo al Mezzogiorno, la Delibera di Confindustria del 28 gennaio 2010 che regola i casi di sospensione e/o espulsione dalle cariche associative e delle imprese per reati di stampo mafioso.

In merito al fenomeno corruttivo, inoltre, l'ANCE intende esprimere chiaramente l'incompatibilità di tali comportamenti con i valori fondamentali ai quali si ispira tutta l'azione associativa fin dalla sua costituzione (1946).

La corruzione, in qualunque forma, rappresenta un elemento in grado di scardinare l'intero sistema industriale italiano, alterando il funzionamento del mercato e limitando l'avvio di nuove iniziative imprenditoriali e l'afflusso di investimenti esteri.

In tale scenario, il settore delle costruzioni, per i suoi inevitabili e frequenti contatti con la Pub-

blica Amministrazione, è tra quelli maggiormente esposti al fenomeno corruttivo, sia nel caso in cui pubblico ufficiale o l'incaricato di pubblico servizio, abusi della sua qualifica (concussione), sia nel caso in cui il soggetto privato prometta denaro o altra utilità affinché il soggetto pubblico compia un atto del suo ufficio o contrario ai doveri d'ufficio (corruzione).

Il presente Codice Etico, inserendosi nel contesto già delineato da Confindustria, intende preservare ulteriormente l'intero Sistema Associativo con misure, chiare e condivise che, penalizzando comportamenti illeciti, tutelino la concorrenza tra imprese e contribuiscano a promuoverne la crescita economica, sociale e culturale.

L'azione dell'ANCE è rivolta a sostenere coloro che ricoprono cariche associative con spirito di servizio ed abnegazione e le singole imprese associate che con sacrificio e tenacia continuano a svolgere il loro ruolo nella Società, attraverso una procedura di identificazione e di allontanamento di associati coinvolti, invece, in reati di particolare gravità, quali quelli contro la Pubblica Amministrazione, contro l'ordine economico, la concorrenza, la proprietà ed il possesso, oltre, ovviamente, quelli relativi alle organizzazioni di tipo criminale, alterando quindi il mercato e la libera concorrenza.

PARTE PRIMA

Principi generali

Articolo 1 - Fondamentali requisiti di moralità

Le Imprese associate, l'ANCE, le Organizzazioni Aderenti (Collegi e Sezioni Territoriali, Organismi Regionali, Associazioni e Comitati Specialistici, l'Associazione Imprese Generali) gli Imprenditori che rivestono incarichi associativi, gli Imprenditori che rappresentano il sistema in organismi esterni, (di qui in avanti le Componenti del Sistema Associativo) si impegnano ad accettare e a fare propri i valori fondamentali e fondanti la vita associativa di cui al presente Codice, affinché l'assimilazione dei contenuti di valore individuati come orizzonte etico condiviso si traduca in una prassi con essi coerente.

Articolo 2 - Finalità

- I. Le finalità che si intendono perseguire con il presente Codice Etico devono essere ricondotte al dichiarato intento di contribuire al processo di sviluppo dell'economia nazionale nell'ottica di coniugare la libera iniziativa economica alla riconosciuta funzione sociale del libero mercato.
- II. In particolare, il Sistema Associativo intende rafforzare e consolidare l'impegno profuso nella tutela della libertà di Impresa al fine di garantire la massima trasparenza e legalità nel settore delle costruzioni.

Articolo 3 - Correttezza

- I. La regolamentazione oggetto del presente Codice è diretta, altresì, nell'interesse generale, alla promozione, realizzazione e alla tutela della correttezza dell'operato del Sistema Associativo al fine di preservare e accrescere la reputazione e il decoro della classe imprenditoriale nei confronti della collettività, dello Stato, dell'opinione pubblica ed in generale di tutti quei soggetti che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, instaurino a qualsiasi titolo rapporti con la categoria delle Imprese di costruzione.
- II. L'eticità dei comportamenti non è valutabile solo nei termini di stretta osservanza delle norme di legge e dello Statuto. Essa si fonda sulla convinta adesione a porsi, nelle diverse situazioni, ai più elevati standard di comportamento.

Articolo 4 - Trasparenza all'interno dell'Associazione e verso i terzi

Il Codice sancisce l'impegno etico e il conseguente obbligo giuridico delle Componenti del Sistema Associativo all'osservanza delle leggi vigenti ma anche la volontà di operare, in ogni profilo concreto della loro azione, secondo trasparenti e corrette norme di comportamento.

Articolo 5 - Tutela dell'Associazione e degli Associati

Nello svolgimento delle proprie attività le Componenti del Sistema Associativo non devono porre in essere comportamenti idonei a pregiudicare i principi ispiratori del presente Codice ovvero azioni tali da compromettere e/o danneggiare l'immagine e il nome dello stesso e dei singoli Soci, al fine di preservare e accrescere la reputazione della classe imprenditoriale quale forza sociale autonoma, responsabile ed eticamente corretta.

Articolo 6 - Tutela della concorrenza

Le Componenti del Sistema Associativo tutelano la libera concorrenza tra le Imprese, riconoscendo che una concorrenza corretta, libera e leale costituisce un fattore decisivo di crescita e di costante miglioramento dell'Impresa.

Articolo 7 - Diffusione, promozione e aggiornamento del Codice Etico

- I. L'ANCE provvede ad informare tutti i destinatari sulle disposizioni e sull'applicazione del Codice Etico, raccomandandone l'osservanza.
- II. In particolare, l'ANCE:
 - diffonde il Codice Etico presso le altre Componenti del Sistema Associativo, impegnandosi a promuoverne l'adesione delle proprie organizzazioni territoriali;
 - incentiva le Imprese aderenti al proprio Sistema Associativo a improntare i propri comportamenti ai contenuti del presente Codice Etico;
 - provvede agli eventuali futuri aggiornamenti e all'implementazione delle disposizioni del Codice Etico, in funzione delle esigenze che di volta in volta si manifestino.
- III. Il Codice Etico è altresì pubblicato, con adeguato rilievo, nel Sito dell'ANCE.

Articolo 8 - Organo di garanzia

- I.** Organo di garanzia del Codice Etico sono i Probiviri, ai quali, secondo lo Statuto delle singole Componenti del Sistema Associativo, viene attribuita la competenza nelle seguenti materie:
- interpretazione delle disposizioni contenute nel Codice Etico;
 - verifica dell'effettiva osservanza del Codice Etico;
 - determinazione delle sanzioni da applicare nei casi di violazione al Codice Etico in conformità ai principi di cui alla parte III e IV del Codice medesimo e delle norme procedurali di cui all'Allegato 2 (Procedimento disciplinare). In particolare, nell'irrogazione della sanzione, i Probiviri osservano i principi di gradualità e proporzionalità in relazione alla gravità del fatto accertato.
- II.** Per Probiviri si intendono quelli dell'Organizzazione presso la quale il soggetto in considerazione è associato o ricopre cariche.

PARTE SECONDA
Norme di condotta per le diverse
categorie di destinatari e
organo di tutela del codice etico

Articolo 9 - Ambito di applicazione del Codice Etico

I. L'ANCE si impegna ad attuare con trasparenza e a rispettare i modelli di comportamento previsti dal presente Codice Etico, ispirati a principi di autonomia, integrità nonché a sviluppare le azioni coerenti con essi.

II. Per tramite dell'Ance assumono impegni di cui al precedente comma le altre Componenti del Sistema Associativo, dal singolo imprenditore associato ai massimi vertici associativi, in quanto ogni singolo comportamento non eticamente corretto danneggia l'immagine dell'intera categoria e del Sistema Associativo, presso la pubblica opinione, presso il Legislatore e la Pubblica Amministrazione.

Conseguentemente tutte le Componenti del Sistema Associativo, prendono visione e accettano il presente codice etico, impegnandosi a collaborare al fine di garantire l'effettiva attuazione della presente disciplina.

A tale fine le Organizzazioni aderenti provvedono ad adeguare i propri Statuti e Regolamenti alle disposizioni del presente Codice Etico.

III. Il processo con cui gli obiettivi presenti al comma precedente possono essere raggiunti è necessariamente bidirezionale. Il Sistema Associativo fornisce le linee di indirizzo, gli strumenti ed i supporti concreti che rendano possibili gli alti standard di comportamento richiesti e le Organizzazioni aderenti si impegnano a recepirle nei propri statuti e ad adottare comportamenti conseguenti.

Articolo 10 - Rapporti con i soggetti esterni

I. Tutte le Componenti del Sistema Associativo mediante il Codice Etico, mirano ad instaurare un rapporto improntato ai principi ivi enunciati con tutte le categorie di soggetti, associazioni e istituzioni a vario titolo coinvolte nelle attività associative e qualificabili quali soggetti "portatori di interessi" nei confronti di un'iniziativa economica.

II. Le Componenti del Sistema Associativo devono, altresì, mantenere rapporti ispirati a correttezza ed integrità nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e con Enti, Istituzioni, Partiti Politici, mass media ed altri soggetti pubblici o privati.

Articolo 11 - Indipendenza di giudizio di ogni Componente del Sistema Associativo

- I. Ogni Componente del Sistema Associativo esprimendo le proprie personali posizioni preventivamente nelle sedi proprie del dibattito interno è tenuto a partecipare alla vita associativa rispettando le direttive che l'Organizzazione di appartenenza fornisce nelle diverse materie.
- II. Il contributo fornito dalla singola Componente del Sistema Associativo alle scelte associative deve essere reso in piena integrità e autonomia da pressioni interne ed esterne, avendo come obiettivo prioritario l'interesse dell'intera categoria.

Articolo 12 - Conflitto di interessi e obbligo di informazione

- I. Le Componenti del Sistema Associativo devono instaurare e mantenere un rapporto associativo pieno nel Sistema escludendo la possibilità di rapporti associativi con organizzazioni concorrenti o conflittuali.
- II. Le Componenti del Sistema Associativo sono tenute ad informare tempestivamente l'Organizzazione di appartenenza di ogni situazione atta a modificare il proprio rapporto con il Sistema Associativo, chiedendone il necessario ed adeguato supporto.

Articolo 13 - Obblighi delle Componenti del sistema associativo

- I. Le componenti del sistema si impegnano ad assicurare, in ogni contesto, comportamenti improntati all'etica e alla trasparenza, fondati su responsabilità, integrità, correttezza, lealtà, equità e libero mercato.
- II. Al fine di rendere effettiva l'attuazione del presente Codice, le Componenti del Sistema Associativo sono tenute ad applicare compiutamente le leggi, i contratti di lavoro, assicurando agli stessi condizioni di lavoro eque, sicure, rispettose della dignità delle pari opportunità e prive di ogni forma di discriminazione e favorendone la crescita professionale.
- III. Le Componenti del Sistema considerano la tutela dell'ambiente e la prevenzione di ogni forma di inquinamento un impegno costante, assicurando nella gestione ambientale, prassi manageriali avanzate, orientate alla prevenzione, al riciclo e al recupero delle risorse e ad una consapevole tutela e valorizzazione degli ecosistemi.

Articolo 14 - Obblighi dei soggetti eletti o nominati ai vertici associativi

- I. Costituisce condizione necessaria ai fini dell'elezione, la verifica della piena rispondenza dei candidati a una rigorosa e sostanziale aderenza ad ineccepibili comportamenti come definiti e individuati nel presente Codice Etico. L'accettazione della carica comporta *ipso jure* l'adesione personale dell'eletto al Codice Etico nonché la sua soggezione alla potestà sanzionatoria e di controllo dei Probiviri di cui all'articolo 8, comma II.
- II. Le cariche sociali sono gratuite ed assunte per spirito di servizio verso gli Associati. Gli eletti o nominati ai vertici associativi (di seguito "Eletti") si impegnano, inoltre, ad assumere gli incarichi verso gli Associati, il Sistema Associativo ed il mondo esterno, senza avvalersene per vantaggi diretti o indiretti.
- III. Nel corso dell'incarico, gli Eletti sono tenuti ai seguenti doveri:
 - ispirare il proprio comportamento ai principi di autonomia, indipendenza, integrità, lealtà e senso di responsabilità nei confronti di tutte le Componenti del Sistema Associativo e delle Istituzioni,
 - rimettere il proprio mandato qualora per motivi personali, professionali o oggettivi la loro permanenza ai vertici associativi possa essere dannosa all'immagine dell'imprenditoria e dell'Organizzazione di appartenenza,
 - fare un uso strettamente riservato delle informazioni apprese in virtù dell'espletamento del proprio mandato,
 - fornire le corrette informazioni volte alla definizione delle attività legislative ed amministrative, mantenendo con le forze politiche un comportamento ispirato a indipendenza e autonomia,
 - trattare gli Associati con uguale dignità a prescindere dalle loro dimensioni e dai settori di appartenenza,
 - seguire le direttive della Componente del Sistema Associativo di cui sono espressione e contribuire al dibattito nelle sedi proprie, mantenendo l'unità del Sistema Associativo verso il mondo esterno.

Articolo 15 - Obblighi dei Rappresentanti Esterni

- I. La nomina degli Associati ai quali attribuire poteri di rappresentanza esterna deve essere effettuata, sulla scorta dei criteri di competenza e indipendenza mediante delibera degli organi competenti, secondo gli statuti.
- II. I Rappresentanti Esterni sono tenuti a svolgere il proprio mandato senza alcun intento remunerativo, nell'interesse dell'ente designante e degli imprenditori Associati e nel rispetto delle linee di indirizzo fornite dalle Organizzazioni aderenti di cui sono espressione.
- III. I Rappresentanti Esterni si impegnano ad un'informativa costante sullo svolgimento del loro mandato e ad informare e concordare con le Organizzazioni aderenti di cui sono espressione ogni ulteriore incarico derivante dall'Ente in cui si è designati.
- IV. I Rappresentanti Esterni sono altresì tenuti a rimettere il loro mandato qualora per motivi personali, professionali o oggettivi la loro permanenza in carica possa essere dannosa all'immagine dell'imprenditoria e delle Organizzazioni aderenti di cui sono espressione e ogni qualvolta si presentino cause di incompatibilità od impossibilità di una partecipazione continuativa o, comunque, su richiesta della Organizzazione aderente di cui sono espressione.

Articolo 16 - Presupposti per l'ammissione di nuovi Componenti al Sistema Associativo

- I. Costituisce presupposto necessario dell'ammissione di nuovi Componenti del Sistema Associativo l'adesione espressa al presente Codice Etico.
- II. Le Imprese, all'atto della richiesta di ammissione nel sistema Associativo, nel presentare tutta la documentazione già prevista, sono tenute a sottoscrivere un modulo che consenta ai Probiviri di verificare e controllare il mantenimento dei requisiti oggettivi e morali dell'Impresa e dei suoi legali rappresentanti e/o direttori tecnici.

PARTE TERZA
Disciplina per i Vertici Associativi
e per i Rappresentanti Esterni

Articolo 17 - Doveri di dignità e decoro - Giuramento

- I. I vertici delle Organizzazioni aderenti (di seguito Vertici Associativi), i Probiviri, il Tesoriere e i Garanti contabili (di seguito gli Organi di Garanzia) nonché i Rappresentanti Esterni, debbono adempiere ai loro incarichi con dignità e decoro prestando giuramento.
- II. Il giuramento è prestato dal Presidente dinanzi all'Assemblea, dai Vertici Associativi, dagli Organi di Garanzia e dai Rappresentanti Esterni dinanzi al Presidente con la formula seguente: *“Giuro di adempiere ai miei doveri associativi con lealtà, onore e diligenza. Mi impegno, altresì, a rimettere il mandato qualora emergano situazioni incompatibili con i valori di questo giuramento”*.

Articolo 18 - Cause potenzialmente ostative a ricoprire cariche elettive ovvero di rappresentanza esterna e Obbligo di comunicazione

- I. Al fine di rendere effettiva l'applicazione dei principi sanciti nel presente Codice, è preclusa la possibilità di ricoprire cariche elettive ovvero di rappresentanza esterna ai soggetti che si siano resi colpevoli di gravi condotte.
- II. Ai fini conoscitivi, per uno qualsiasi dei reati di cui all'Allegato 1, per quelli che comportano l'incapacità a contrarre con la Pubblica Amministrazione ex art.32 quater c.p. ex art.32 quater c.p., nonché per gravi reati dolosi di natura ambientale e di lavoro, i Vertici Associativi, gli Organi di Garanzia e i Rappresentanti Esterni sono tenuti a comunicare ai Probiviri: le misure cautelari, le misure di prevenzione, le condanne penali, anche se non definitive ivi compresi i decreti penali di condanna, le sentenze di applicazione della pena su richiesta, ai sensi dell'art. 444 del codice di procedura penale e le misure cautelari disposte nei propri confronti.

La violazione dell'obbligo di comunicazione comporta la sanzione della censura da parte dei Probiviri e, nel caso di reiterata condotta omissiva, comporta l'irrogazione, previo contraddittorio, della sanzione della sospensione, salve le eventuali ulteriori sanzioni previste dall'art. 19.

Articolo 19 - Sanzioni applicabili ai Vertici Associativi, agli Organi di Garanzia e ai Rappresentanti Esterni

Le sanzioni sono:

- a) la censura, consistente in una dichiarazione formale della mancanza commessa e del biasimo incorso;
- b) la sospensione dalla carica ricoperta e/o dell'incarico rivestito;
- c) la decadenza dalla carica ricoperta e/o dell'incarico rivestito.

Articolo 20 - Misure cautelari

Nelle ipotesi di applicazione delle misure cautelari per uno qualsiasi dei reati di cui all'Allegato 1 a carico di uno dei Vertici Associativi, degli Organi di Garanzia e dei soggetti dotati di potere di rappresentanza esterna, i Probiviri, sentito l'interessato e valutate tutte le circostanze soggettive e/o oggettive, procederanno ad una valutazione dei fatti e, nei casi più gravi, potranno applicare la sospensione dalla carica ricoperta e/o dell'incarico rivestito.

Articolo 21 - Misure di prevenzione

L'applicazione di una misura di prevenzione in capo ai soggetti di cui agli articoli precedenti comporta in ogni caso la sanzione della sospensione, salvo che i Probiviri, sentito l'interessato, dispongano l'adozione di ulteriori sanzioni.

Articolo 22 - Esercizio dell'azione penale (rinvio a giudizio)

I. Per le ipotesi di reato di cui all'Allegato 1, o per reati diversi da quelli previsti nell'Allegato 1 che comportano l'incapacità a contrarre con la Pubblica Amministrazione ex art.32 quater c.p., qualora i Probiviri acquisiscano, in qualunque modo, notizia del rinvio a giudizio dei Vertici Associativi, degli Organi di Garanzia e dei soggetti dotati di potere di rappresentanza esterna, sentito l'interessato e tenuto conto delle motivazioni poste a fondamento del provvedimento giudiziale, procedono ad una valutazione dei fatti, al fine di verificarne la compatibilità con la temporanea permanenza nella carica ricoperta e/o nell'incarico rivestito. Qualora i Probiviri ritengano sussistere l'incompatibilità della permanenza alla carica del soggetto rinviato a giudizio, dispongono la sospensione della carica ricoperta e/o dell'incarico rivestito.

II. Qualora sia rinviato a giudizio il Proboviro per le ipotesi di reato di cui all'Allegato 1 o per reati diversi da quelli previsti nell'Allegato 1 che comportano l'incapacità a contrarre con la Pubblica Amministrazione ex art.32 quater c.p., i Probiviri provvedono alla valutazione in merito alla sussistenza dei presupposti di decadenza dalla carica ricoperta dal Proboviro ed eventualmente alla sospensione dalla carica, con l'astensione di quest'ultimo.

Articolo 23 - Sentenze di condanna - Decadenza dalla carica ricoperta e/o dall'incarico all'interno dell'ANCE

- I. I Probiviri possono disporre la decadenza delle cariche elettive e di rappresentanza esterna, per gravi motivi che rendano incompatibile la permanenza nelle cariche stesse.
- II. I Probiviri devono comunque disporre la decadenza dell'eletto o nominato dalla carica ricoperta e/o dall'incarico rivestito nel caso di sentenza di condanna penale anche se non definitiva per uno qualsiasi dei reati previsti nell'Allegato 1.
- III. I Probiviri devono disporre la decadenza dell'eletto o nominato dalla carica ricoperta e/o dall'incarico rivestito anche nel caso di sentenza confermativa di condanna di primo grado per i reati diversi da quelli previsti nell'Allegato 1 che comportano l'incapacità a contrarre con la Pubblica Amministrazione ex art.32 quater c.p..

Articolo 24 - Termini di decadenza

In ordine alle ipotesi di reato di cui all'Allegato 1 o di reato diverso ma che comporti l'incapacità a contrarre con la Pubblica Amministrazione, ex art 32 quater c.p., i Probiviri sono tenuti a dichiarare la decadenza della carica ricoperta e/o dell'incarico rivestito ovvero a dichiarare l'insussistenza dei presupposti per tale dichiarazione entro il termine di 90 giorni dal ricevimento della comunicazione prevista dall'art. 19, comma II.

PARTE QUARTA
Regime sanzionatorio
delle Imprese associate

Articolo 25 - Ambito di applicazione della presente parte

La presente parte definisce i principi cui dovranno attenersi tutte le imprese associate.

Articolo 26 - Sanzioni previste per le Imprese facenti parte del Sistema Associativo

Le sanzioni previste sono:

- a) censura, consistente in una dichiarazione formale della mancanza commessa e del biasimo incorso;
- b) sostituzione del rappresentante legale dell'Impresa, dell'Amministratore e del Direttore tecnico;
- c) sospensione dell'elettorato attivo e passivo;
- d) espulsione dall'associazione.

Articolo 27 - Comunicazione ai Probiviri

- I. Le Imprese facenti parte del Sistema Associativo sono tenute a comunicare ai Probiviri i provvedimenti menzionati agli artt. 20, 21, 22, 23, emessi nei confronti dei soggetti che abbiano la rappresentanza legale, l'amministrazione e la direzione tecnica dell'Impresa di seguito "Soggetti ai Vertici dell'Impresa".
- II. Al fine di consentire la verifica e il controllo sul mantenimento dei requisiti oggettivi e morali dell'Impresa associata e dei suoi legali rappresentanti, può essere sanzionato con la sospensione dall'elettorato attivo e passivo il mancato riscontro dell'Impresa alle richieste dei Probiviri di provvedere a rendere apposita dichiarazione in merito all'esistenza di provvedimenti di cui al comma I connessi a fatti riportati dalla stampa o da altro mezzo di comunicazione.

Articolo 28 - Censura

Sono censurabili tutti i comportamenti contrari ai principi sanciti nel presente Codice Etico.

Articolo 29 - Sostituzione dei vertici dell'Impresa nei casi di sentenza di condanna

- I. L'Impresa associata deve provvedere immediatamente alla sostituzione dei "Soggetti ai Vertici dell'Impresa" nel caso in cui uno di essi, in relazione ai reati di cui all'Allegato 1, sia condannato con sentenza di condanna penale anche se non definitiva.
- II. L'Impresa associata deve provvedere immediatamente alla sostituzione del soggetto ai vertici dell'Impresa destinatario di sentenza di condanna penale definitiva per reati diversi da quelli previsti nell'Allegato 1 che comportano l'incapacità a contrarre con la Pubblica Amministrazione ex art.32 quater c.p..
- III. Qualora l'Impresa non provveda ai sensi dei commi I e II del presente articolo, i Probiviri potranno richiedere alla la sostituzione dei Vertici dell'Impresa, censurandone l'operato. Qualora l'Impresa non provveda alla sostituzione neanche a seguito della richiesta di cui sopra, i Probiviri devono sospendere dall'elettorato attivo e passivo l'impresa fino alla data di comunicazione dell'avvenuta sostituzione.

Articolo 30 - Misure di prevenzione

- I. Nel caso di applicazione di una misura di prevenzione antimafia l'Impresa dovrà immediatamente sostituire i soggetti interessati dalla misura di prevenzione.
- II. Qualora l'Impresa non provveda ai sensi del comma precedente, i Probiviri potranno richiedere all'Impresa la sostituzione dei Vertici dell'Impresa destinatari della misura di prevenzione antimafia, censurandone l'operato. Qualora neanche a seguito della richiesta di cui sopra l'Impresa provveda alla sostituzione, i Probiviri devono sospendere dall'elettorato attivo e passivo l'impresa fino alla data di comunicazione dell'avvenuta sostituzione.

Articolo 31 - Espulsione dell'Impresa dalla Componente del Sistema Associativo

- I. L'Organo della Componente del Sistema Associativo competente a deliberare in merito all'ammissione del socio, previo parere dei Probiviri, può, per gravi motivi, tali da rendere incompatibile la permanenza del rapporto associativo disporre l'espulsione dell'Impresa.
- II. L'Organo della Componente del Sistema Associativo, competente a deliberare in merito all'ammissione del socio, su indicazione dei Probiviri, deve disporre la decadenza del rapporto associativo qualora i soggetti ai vertici dell'Impresa siano stati condannati con sentenza passata in giudicato per uno dei reati previsti nell'Allegato 1 e, laddove l'impresa, sollecitata dai Probiviri, non abbia provveduto alla sostituzione dei vertici.

Articolo 32 - Obbligo di denuncia all'Autorità giudiziaria e comunicazione all'Associazione

- I. Costituiscono comportamenti dovuti per gli associati la denuncia all'Autorità giudiziaria o la comunicazione alle Organizzazioni aderenti di riferimento di aver subito:
- 1) un'estorsione o altro delitto che direttamente o indirettamente abbia limitato la propria attività economica a vantaggio di Imprese e/o persone riconducibili ad organizzazioni criminali
 - 2) un tentativo di concussione
- II. L'omessa denuncia risultante da provvedimenti adottati dall'Autorità giudiziaria comporta la sanzione della sospensione dall'elettorato attivo e passivo fino alla sostituzione dei soggetti ai vertici dell'impresa responsabili dell'omessa denuncia o comunicazione.
- III. La reiterata omissione di denuncia per i fatti di cui sopra potrà comportare l'espulsione dall'Impresa.
- IV. Le Organizzazioni aderenti possono costituirsi parte civile nei processi che vedano le Imprese associate parte lesa o imputata nei reati di cui al comma primo del presente articolo.

Articolo 33 - Adozione del Codice Etico

L'Ance e le Organizzazioni aderenti sono tenute a recepire all'interno dei loro Statuti e Regolamenti la disciplina prevista dal presente Codice Etico.

Articolo 34 - Norme di Rinvio

Per i reati non contemplati nel presente Codice Etico si rinvia al Codice Etico di Confindustria.

ALLEGATI

ALLEGATO 1

CAPO A)

Reati contro la Pubblica amministrazione e l'amministrazione della giustizia

- 1) Peculato (art. 314 c.p.)
- 2) Concussione (art. 317 c.p.)
- 3) Malversazione ai danni dello Stato (art. 316 bis)
- 4) Corruzione:
 - Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.)
 - Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (319 c.p.)
 - Corruzione (propria del pubblico ufficiale), limitatamente all'ipotesi aggravata (art. 319 bis c.p.)
 - Corruzione in atti giudiziari (art. 319 ter c.p.)
 - Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.)
 - Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.)
 - Pena per il corruttore, limitatamente alla corruzione propria di pubblico ufficiale aggravata (art. 321 c.p.)
 - Istigazione alla corruzione (322 c.p.)
- 5) Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee di Stati esteri (art. 322-bis c.p.)
- 6) Traffico di influenza (art. 346-bis c.p.)
- 7) Turbata libertà degli incanti (art. 353 c.p.)
- 8) Turbata libertà di scelta del procedimento del contraente (art. 353-bis c.p.)

CAPO B)

Reati contro l'ordine economico, la concorrenza, la proprietà e il possesso

Delitti contro il patrimonio

- 1) Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (640 bis);
- 2) Usura (art. 644 c.p.)
- 3) Riciclaggio (art. 648 bis c.p.)
- 4) Impiego di denaro, beni ed utilità di provenienza illecita (art. 648 ter c.p.)

Reati fallimentari previsti e puniti dal R.D. 267/1942

- 1) Bancarotta fraudolenta (artt. 216 e 223 c.p.)

CAPO C)

Reati di partecipazione, collaborazione, favoreggiamento di Organizzazioni di tipo malavitoso o aventi scopo di eversione dell'ordine democratico

- 1) Associazione per delinquere ad esclusione della fattispecie della semplice partecipazione di cui al comma II (art 416 c.p.)
- 2) Associazione di tipo mafioso (art. 416 bis c.p.) ovvero delitti commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'articolo 416 bis del codice penale ovvero al fine di agevolare l'attività dell'Impresa di cui il soggetto è titolare, direttore tecnico, rappresentante legale o comunque legato alla titolarità o all'amministrazione dell'Impresa

ALLEGATO 2

Regolamento del procedimento disciplinare

Articolo 1 - Contestazione dell'addebito

- I. I Probiviri, venuti a conoscenza di una qualsiasi circostanza che potrebbe determinare l'irrogazione di una sanzione prevista dagli artt.19 e 26 del Codice Etico, inviano all'Impresa e/o alla persona su cui grava l'addebito (di seguito "*soggetto sottoposto al procedimento disciplinare*") formale comunicazione, assegnando un termine non inferiore a 10 giorni per presentare le proprie deduzioni.
- II. Nella comunicazione di cui sopra dovranno essere indicati:
 - la contestazione in forma chiara e precisa del fatto addebitato;
 - l'avviso che è facoltà del soggetto sottoposto al procedimento disciplinare chiedere di essere sentito dinanzi ai Probiviri;
 - l'avviso che è facoltà del soggetto sottoposto al procedimento disciplinare farsi assistere da persona di propria fiducia e/o presentare memorie difensive ed eventuali documenti a discolpa, indicando ai Probiviri, ove occorra, eventuali prove da assumere.

Articolo 2 - Incompatibilità

- I. Qualora uno o più Probiviri dichiarino la propria incompatibilità o risultino incompatibili, anche all'esito di ricusazione (si ricusa davanti agli altri Probiviri costituenti il collegio) da parte del soggetto sottoposto al procedimento disciplinare, i Probiviri medesimi procedono alla sua sostituzione per il procedimento specifico con un supplente, con l'astensione del membro interessato.

Articolo 3 - Contraddittorio

- I. Nella fase istruttoria, i Probiviri assumono le opportune informazioni e i documenti che reputano necessari ai fini di una corretta valutazione nonché le deduzioni prodotte dal soggetto sottoposto al procedimento disciplinare. I Probiviri valutano in merito all'ammissibilità e pertinenza delle attività istruttorie richieste dal soggetto sottoposto al procedimento disciplinare.
- II. Al termine dell'istruttoria, i Probiviri, fissano la data della seduta per l'audizione del sog-

getto sottoposto al procedimento disciplinare dandone formale comunicazione a quest'ultimo, con preavviso di almeno 10 giorni.

III. Nella seduta fissata ai sensi del precedente 2° comma, i Probiviri:

- espongono il fatto addebitato e le risultanze dell'istruttoria condotta sulla base delle risultanze documentali acquisite;
- procedono all'audizione del soggetto sottoposto al procedimento disciplinare e, nel caso di Impresa avente la veste di persona giuridica, del legale rappresentante di quest'ultima.

IV. Fino a dieci giorni dopo l'audizione di cui al 3° comma il soggetto sottoposto al procedimento disciplinare può presentare memorie difensive ed accedere agli atti del procedimento che lo riguardano.

V. Qualora il soggetto sottoposto al procedimento disciplinare non si presenti né giustifichi un legittimo impedimento, si procede in contumacia.

VI. Nei casi di cui all'art 31, entro 20 giorni dalla conclusione dell'istruttoria, i Probiviri trasmettono all'Organo della Componente del Sistema Associativo, competente a deliberare in merito all'ammissione del socio:

- 1) il fascicolo relativo al procedimento
- 2) la relazione contenente il parere motivato, di applicazione della sanzione o di non luogo a procedere

contestualmente i Probiviri ne danno comunicazione al soggetto sottoposto al procedimento disciplinare.

Articolo 4 - Termini di decadenza

Fermo il termine di cui all'art 24 del Codice Etico, in ordine alle ipotesi di reato di cui all'Allegato 1 e di ipotesi di reato diverse che comportino l'incapacità a contrarre con la Pubblica Amministrazione ex art. 32 quater c.p., i Probiviri, entro il termine di 90 giorni dall'acquisizione della notizia, sono tenuti a irrogare le sanzioni nei confronti dell'Impresa associata ovvero a dichiarare la mancanza dei presupposti per l'emanazione di tali provvedimenti

Articolo 5 - Provvedimento sanzionatorio motivato

I. Qualora, i Probiviri a seguito dell'istruttoria, ritengano di dover irrogare una qualsiasi sanzione, procedono alla redazione di provvedimento motivato.

A seguito dell'accertamento del fatto addebitato la sanzione deve essere irrogata con rispetto dei principi di proporzionalità e gradualità.

II. Il provvedimento sanzionatorio deve essere comunicato al soggetto sottoposto al procedimento disciplinare entro 90 giorni dall'adozione del provvedimento motivato.

Articolo 6 - Provvedimento di archiviazione motivato

I Probiviri sono tenuti a motivare l'eventuale atto di archiviazione emesso al termine della fase istruttoria.

Articolo 7 - Reclamo

Avverso il provvedimento sanzionatorio adottato dai Probiviri delle Organizzazioni Aderenti è ammesso il reclamo dinanzi ai Probiviri nazionali. Il reclamo non sospende il provvedimento. Nel procedimento di reclamo si applicano integralmente le disposizioni del presente Regolamento.

14 ottobre 2014

ALLEGATO 2



CONFINDUSTRIA

CODICE ETICO E DEI VALORI ASSOCIATIVI

Assemblea straordinaria 19 giugno 2014

CODICE ETICO E DEI VALORI ASSOCIATIVI DI CONFINDUSTRIA

PREMESSA

I mutamenti dello scenario economico, sociale e ambientale impongono un aggiornamento dell'impianto etico e valoriale di Confindustria in grado di orientare e supportare il sistema e le imprese aderenti nei necessari processi di evoluzione e sviluppo a livello globale.

Il quadro di riferimento per l'elaborazione del presente documento deriva da un confronto con le *best practice* a livello internazionale e nazionale, che ha tenuto in particolare considerazione gli standard e gli schemi metodologici di riferimento in essere e, soprattutto, in ottica prospettica.

Il Codice etico e dei valori associativi (il Codice) nasce, quindi, per aggiornare, integrare e rafforzare il sistema etico-valoriale di Confindustria e dotarla di una piattaforma strategica, volta a sollecitare un confronto con tutte le parti interessate e tesa a costruire una traiettoria di sviluppo coerente e sostenibile per l'intero sistema.

E' altresì cruciale riaffermare quanto il rigoroso rispetto degli strumenti di verifica e di garanzia della legalità sia imprescindibile patrimonio del sistema.

Il Codice costituisce l'insieme dei valori, dei principi e degli impegni che rappresentano il riferimento per tutto il sistema confederale, orientandone e guidandone l'attività coerentemente con la *vision* di Confindustria definita nello statuto:

"Confindustria partecipa al processo di sviluppo della società italiana contribuendo all'affermazione di un sistema imprenditoriale innovativo, internazionalizzato, sostenibile, capace di promuovere la crescita economica, sociale, civile e culturale del Paese".

In questo quadro, Confindustria rappresenta il punto di riferimento per le forze imprenditoriali del Paese, assicurando un senso di solida identità ai propri associati, garantendo un'efficace rappresentanza a tutti i livelli e in tutte le sedi ed erogando efficienti servizi specifici all'attività di impresa.

Nel suo operato Confindustria si ispira ai più elevati standard etici, coniugando rispetto e difesa del principio di legalità e piena assunzione di responsabilità nei confronti di tutte le parti interessate, secondo una prospettiva integrata e strategica.

Il Codice si compone dei seguenti tre elementi:

- Carta dei valori e dei principi
- Carta degli impegni (nei confronti degli *Stakeholder*)
- Codice di condotta

Il presente documento assume come perimetro di riferimento:

- il sistema confederale nel suo complesso
- le Associazioni di territorio e di settore, ai differenti livelli
- gli imprenditori associati
- gli imprenditori che rivestono incarichi associativi;
- gli imprenditori che rappresentano il sistema in organismi esterni.

CARTA DEI VALORI E DEI PRINCIPI

La Carta dei valori e dei principi individua i cardini fondamentali in grado di definire gli standard etici del sistema e di fissare le coordinate comportamentali per tutte le sue componenti coerentemente con la *vision* confindustriale.

1. Rappresentanza

Confindustria rappresenta e promuove, in modo unitario, organico e strategico, gli interessi delle imprese a tutti i livelli, in una logica di rispetto e riconoscimento reciproco, pari dignità, valorizzazione e sintesi delle differenze. Confindustria deve essere il punto di riferimento imprescindibile, in ambito nazionale e internazionale, per la definizione di politiche industriali dirette a contribuire in maniera decisiva allo sviluppo economico, sociale, civile e culturale del Paese.

2. Identità associativa

Confindustria fonda la propria identità associativa sul libero mercato e sulla centralità della imprenditorialità e dell'impresa. Tre elementi che, attraverso corretti ed equilibrati meccanismi competitivi, garantiscono l'innovazione e la creazione diffusa di valore e determinano le premesse per il perseguimento del bene comune, in un quadro di saldi riferimenti etici e di rispetto e difesa della legalità.

3. Responsabilità

Fare impresa impone una tensione ideale e morale indispensabile per affrontare le sfide dello sviluppo e del mercato. In quest'ottica, la responsabilità per le decisioni assunte, per le attività intraprese e per gli impatti generati rappresenta uno degli elementi imprescindibili su cui incentrare la definizione e l'implementazione di politiche e azioni orientate alla sostenibilità, all'innovazione e alla competitività del Paese. Tale principio comprende anche la responsabilità di rispettare gli impegni verso i differenti *Stakeholder*.

4. Legalità e regole associative

Il principio di legalità e il rispetto delle regole sono il fondamento di tutto il sistema confederale. Confindustria assicura e promuove, al proprio interno e in tutte le comunità in cui opera, il rispetto delle leggi, delle norme e delle regole, come base del patto di convivenza civile. Garantisce, inoltre, la tutela e la salvaguardia della propria funzionalità, reputazione, immagine e decoro.

5. Accountability

Confindustria considera essenziale, a ogni livello associativo, imprenditoriale e istituzionale, la necessità di rendere conto a tutti i portatori di interessi delle decisioni assunte, delle azioni intraprese e dei risultati raggiunti. Sostiene, promuove e sollecita, in ogni ambito, l'adozione di forme sistematiche e periodiche di *reporting*, anche attraverso soluzioni innovative di comunicazione e condivisione delle informazioni.

6. Etica e trasparenza

Confindustria è consapevole che dove non esistono etica e trasparenza non c'è possibilità di sviluppo per una sana attività economica e una libera e consapevole società civile. Confindustria orienta la propria azione, sia nei rapporti associativi, sia nei confronti degli *Stakeholder*, secondo comportamenti improntati all'etica e alla trasparenza, fondati su integrità, correttezza, lealtà, equità, imparzialità, indipendenza e autonomia di giudizio, chiarezza delle posizioni assunte e dei meccanismi decisionali e attuativi adottati, e assenza di conflitti di interesse.

7. Sostenibilità, innovazione, competitività

La sostenibilità è la via per perseguire, in maniera integrata, obiettivi di ordine economico, sociale e ambientale. Confindustria ribadisce che una maggiore competitività del nostro Paese sui mercati internazionali dipende, in particolare, dalla forza creativa e innovativa delle imprese, in grado di coniugare crescita economica, coesione sociale nei territori e protezione del capitale naturale. Questo approccio, volto a un efficiente ed efficace utilizzo delle risorse, a un incremento della loro produttività e a una forte differenziazione sui mercati, consente di realizzare processi di creazione del valore sostenibili nel tempo, a vantaggio dell'intera collettività.

8. Relazioni con gli *Stakeholder*

Confindustria persegue e contribuisce alla realizzazione di avanzate politiche economico-sociali attraverso la definizione di processi partecipati e condivisi tra imprese, soggetti pubblici e società civile. Confindustria riconosce gli interessi degli *Stakeholder*, ne rispetta le attese e, mediante l'ascolto, il dialogo, il confronto, il coinvolgimento e la valorizzazione delle relazioni, s'impegna a sviluppare iniziative progettuali mirate, condivise e coerenti.

9. Sistema

Confindustria agisce come fulcro di un sistema di relazioni, collaborazioni e *networking* ad ogni livello, locale, nazionale e internazionale, finalizzato a realizzare la condivisione di risorse, lo scambio di competenze e di conoscenze, l'attivazione di sinergie e il raggiungimento di obiettivi e traguardi condivisi per lo sviluppo delle imprese e a beneficio del Paese.

CARTA DEGLI IMPEGNI DI CONFINDUSTRIA (NEI CONFRONTI DEGLI *STAKEHOLDER*)

La Carta degli impegni chiama Confindustria a una forte attenzione verso le prerogative degli *Stakeholder* e identifica un percorso di interazione, confronto e collaborazione con i differenti portatori di interessi.

Al contempo, chiede, per alcune categorie chiave (in primo luogo gli associati), atteggiamenti e orientamenti in linea con i valori, i principi e gli impegni di Confindustria.

1. Imprese (associate e non associate)

Le imprese sono, per definizione, il luogo dell'innovazione e il fattore trainante della ricchezza, non solo materiale, ma anche culturale e civile, di un Paese. Confindustria, come principale organizzazione rappresentativa delle imprese nazionali, ha, dunque, un ruolo cruciale.

Confindustria agisce e svolge la propria attività nell'interesse primario delle imprese associate. Inoltre, nella propria azione a supporto delle imprese, assicura pari dignità, ascolto e dialogo, trasparenza e coinvolgimento, apprezzamento, riconoscimento, rispetto e sintesi degli interessi.

2. Universo associativo

Confindustria persegue gli scopi istituzionali mediante la piena valorizzazione delle relazioni con le Associazioni di territorio e di settore e con gli altri soggetti che rientrano nel perimetro del sistema associativo. L'attività di Confindustria nei loro confronti si basa sui criteri di condivisione, cooperazione, vicinanza e trasparenza.

Al contempo, per garantire uniformità e coerenza di comportamenti e un'azione caratterizzata dai più elevati standard etici, Confindustria richiede agli associati comportamenti in linea con i propri valori e principi.

Tutti gli associati devono partecipare e contribuire alla vita associativa e operare nell'esclusivo interesse dell'organizzazione di appartenenza, rispettandone le direttive, evitando comportamenti che possano ledere l'unità, tutelandone il profilo, la funzionalità e il decoro, impegnandosi a rimettere il proprio mandato, o ad autosospendersi, in caso di situazioni di incompatibilità o di azioni lesive per il sistema nelle sue varie articolazioni.

3. Risorse umane

Proprio in ragione del fondamentale ruolo di Confindustria come agente di cambiamento nel Paese, il contributo delle sue risorse umane è essenziale.

Confindustria assicura ai propri dipendenti e collaboratori condizioni di lavoro eque, sicure, rispettose della dignità, delle pari opportunità e prive di qualsiasi forma di discriminazione o di sfruttamento. Confindustria prevede, altresì, la formazione, lo sviluppo e la valorizzazione delle competenze e dei talenti dei propri dipendenti e collaboratori, favorendone, in questo modo, la crescita personale e professionale.

Infine, si attende dai propri associati comportamenti in linea con le politiche a favore della promozione del capitale umano qui delineate.

In parallelo, Confindustria richiede ai propri dipendenti e collaboratori un comportamento improntato a piena lealtà, correttezza, integrità, fedeltà, in coerenza con i doveri previsti dal loro ufficio.

4. Istituzioni ed Enti (nazionali e internazionali)

Il sistema confederale si rapporta, a differenti livelli e in relazione ai temi affrontati, con Enti e Istituzioni, nel rispetto dei reciproci e specifici ambiti di responsabilità, ruoli e prerogative.

Confindustria si propone come interlocutore rappresentativo, autorevole, costruttivo, affidabile, indipendente e autonomo, in grado di collaborare con le Istituzioni e gli Enti, in ambito locale, nazionale e internazionale, per la definizione di innovative politiche economiche e di sviluppo, nell'interesse delle imprese e delle diverse comunità coinvolte.

5. Parti sociali

Confindustria si propone come interlocutore fattivo, leale e affidabile delle parti sociali sui temi del lavoro e delle relazioni industriali, della competitività, dello sviluppo, a livello aziendale, territoriale, nazionale e internazionale.

Si tratta di interpretare e affrontare assieme, in modo costruttivo, i cambiamenti di scenario, che richiedono un approccio sistemico e responsabile, finalizzato ad una condivisione progettuale su sfide di cruciale rilevanza per le singole aziende, i territori, i settori produttivi e l'intero Paese.

6. Sistema Paese (economia, cultura, scienza, politica e società)

Il sistema delle imprese è fattore di sviluppo imprescindibile per il Sistema Paese nel suo complesso. Confindustria svolge, dunque, un ruolo centrale nella costruzione di percorsi comuni di sviluppo e crescita. Per questo, interagisce, collabora e condivide, nel pieno rispetto degli specifici ambiti di autonomia e influenza, obiettivi, risorse, competenze, esperienze, iniziative con il mondo dell'economia e della finanza, della cultura e della ricerca, della scienza e della tecnologia, della politica, dell'informazione e della società civile.

7. Comunità e territorio

In una logica di *corporate citizenship*, il ruolo delle imprese per lo sviluppo dei territori e delle comunità in cui sono inserite è cruciale. In parallelo, la crescita e la competitività delle imprese stesse dipendono dalla qualità dei sistemi territoriali locali.

Confindustria, nelle sue varie articolazioni, esercita un presidio attivo dei processi di dialogo e confronto con tutte le componenti delle comunità di riferimento e del territorio, al fine di costruire innovazioni di sistema che sappiano porre a sintesi le diverse istanze e gli interessi, per contribuire al bene comune attraverso modelli di sviluppo sostenibili.

8. Ambiente

Confindustria ritiene il capitale naturale, ossia le risorse ambientali e i servizi forniti dagli ecosistemi, *asset* fondamentale per un equilibrato sviluppo delle imprese e dei territori. L'eco-efficienza e la *green economy* sono fattori di successo e competitività nel confronto in atto sui mercati internazionali; le imprese, attraverso un'attenta e innovativa gestione, possono non solo ridurre i propri impatti, ma avere anche un effetto rigenerativo sull'ambiente.

Confindustria promuove, quindi, prassi manageriali avanzate, in modo da favorire prevenzione, riciclo e recupero delle risorse e una consapevole tutela e valorizzazione degli ecosistemi.

CODICE DI CONDOTTA

Il Codice etico e dei valori associativi, nelle sue diverse componenti, rappresenta il quadro di riferimento per la vita dell'intero sistema associativo.

Sottoscrivendo il Codice etico e dei valori associativi, le Associazioni di territorio e di settore, ai differenti livelli, gli imprenditori associati e i dipendenti ne rispettano e promuovono i valori, i principi e gli impegni verso i differenti *Stakeholder*.

Inoltre, le diverse Associazioni sono chiamate a recepire il codice Etico e dei valori associativi e ad adottare comportamenti conseguenti.

Il quadro etico-valoriale rappresentato dal Codice etico e dei valori associativi impone obblighi e requisiti coerenti ai seguenti attori del sistema:

- Imprenditori associati
- Imprenditori che rivestono incarichi associativi
- Imprenditori che rappresentano il Sistema in organismi esterni
- Dipendenti.

Imprenditori associati

Come componenti fondativi del sistema confederale, gli imprenditori associati devono comportarsi secondo i più elevati standard etici, in piena coerenza con i valori, i principi e gli impegni affermati nel Codice etico e dei valori associativi.

Pertanto, con riferimento all'attività d'impresa, si impegnano ad assicurare:

- in tutte le comunità in cui operano, il rispetto delle leggi, delle norme e delle regole, come base del patto di convivenza civile
- il proprio contributo allo sviluppo economico, sociale, civile e culturale del Paese, attraverso processi innovativi volti alla creazione diffusa di valore, alla promozione del bene comune e alla affermazione di modelli d'eccellenza
- ai propri dipendenti e collaboratori condizioni di lavoro eque, sicure, rispettose della dignità, delle pari opportunità e prive di qualsiasi forma di discriminazione o di sfruttamento, in grado di favorirne lo sviluppo umano e professionale
- in ogni contesto, comportamenti improntati all'etica e alla trasparenza, fondati su responsabilità, integrità, correttezza, lealtà, equità e libero mercato
- che, nei processi di *vendor rating*, vengano promossi criteri di ordine etico, sociale e ambientale
- nei rapporti con Enti, Istituzioni, partiti politici, mass media ed altri soggetti pubblici o privati, correttezza, indipendenza, integrità e rispetto dei reciproci e specifici ambiti di responsabilità, ruoli e prerogative
- nella gestione ambientale, prassi manageriali avanzate, orientate alla prevenzione, al riciclo e al recupero delle risorse e ad una consapevole tutela e valorizzazione degli ecosistemi.

Nella vita associativa, gli imprenditori si impegnano ad assicurare:

- una forte e attiva partecipazione, contribuendo al corretto e ordinato svolgimento della vita e delle attività del sistema, in piena integrità ed autonomia
- di operare nell'esclusivo interesse dell'Associazione, rispettandone le direttive, evitando comportamenti che possano ledere l'unità e tutelandone il profilo, la funzionalità e il

decoro. Ciò implica che si debba contribuire al dibattito associativo, garantendo una efficace risoluzione delle questioni all'interno del sistema confederale

- un comportamento responsabile ed equilibrato, evitando situazioni di conflitto di interesse e l'assunzione di incarichi, di natura politica o in associazioni esterne, che possano metterne in pericolo l'indipendenza, la correttezza, l'integrità e l'autonomia di giudizio, a danno, perciò, del sistema confederale. Inoltre, in una logica di piena trasparenza e correttezza, si impegnano a comunicare preventivamente alle Associazioni del sistema altre diverse adesioni ad organizzazioni non concorrenti
- una piena e tempestiva comunicazione di ogni condizione suscettibile di modificare i rapporti con gli altri imprenditori e/o con l'Associazione, chiedendone il necessario ed adeguato supporto.

Imprenditori che rivestono incarichi associativi

L'elezione è subordinata alla verifica della piena rispondenza dei candidati ad una rigorosa e sostanziale aderenza nei comportamenti personali, professionali ed associativi ai valori, ai principi e agli impegni contenuti nel Codice etico e dei valori associativi.

In questo quadro, laddove si svolga una competizione elettorale, essa diviene primo momento di riscontro della coerenza dei candidati rispetto ai più elevati standard etici, che caratterizzano l'intero sistema associativo.

I candidati si impegnano a fornire tutte le informazioni necessarie e richieste dagli organi competenti e nelle sedi deputate dell'organizzazione di appartenenza.

Oltre a quanto già indicato e previsto in precedenza, gli imprenditori che rivestono incarichi associativi si impegnano a:

- operare esclusivamente secondo un partecipe spirito di servizio, senza avvalersi della propria posizione per l'ottenimento di vantaggi diretti o indiretti. Tutte le cariche associative sono gratuite
- mantenere un comportamento ispirato ad autonomia, integrità, lealtà e responsabilità nei confronti del sistema, degli associati e delle Istituzioni, evitando di assumere incarichi, di natura politica o in associazioni esterne, che possano generare conflitti di interesse
- fare un uso riservato e limitato alle prerogative del proprio ruolo associativo, delle informazioni di cui vengono a conoscenza in virtù delle cariche ricoperte
- trattare gli associati secondo una logica di rispetto, riconoscimento e pari dignità, a prescindere da dimensioni e settori di appartenenza, puntando a valorizzare peculiarità e differenze
- mantenere, con le forze politiche, un comportamento ispirato ad autonomia ed indipendenza, fornendo, laddove opportuno, informazioni funzionali al pieno e corretto svolgimento dell'attività legislativa ed amministrativa
- coinvolgere gli organi preposti dell'organizzazione di appartenenza e, a seconda delle diverse istanze considerate, i differenti *Stakeholder*, mediante meccanismi decisionali e attuativi partecipati, fondati su ascolto, dialogo, confronto, coinvolgimento e valorizzazione delle relazioni con i portatori di interessi
- rimettere il proprio mandato, o autosospendersi, in caso di situazioni di incompatibilità o di azioni lesive per il sistema, nelle differenti articolazioni, e per la sua immagine.

Imprenditori che rappresentano il sistema in organismi esterni

Vengono scelti tra gli associati, seguendo criteri di competenza, indipendenza e piena rispondenza nei comportamenti ai valori, ai principi e agli impegni contenuti nel Codice etico e dei valori associativi, su delibera degli organi competenti, secondo gli statuti.

Le singole Associazioni, di territorio o di settore, informano Confindustria in merito alle loro rappresentanze in Enti esterni.

Oltre a quanto già indicato e previsto in precedenza, gli imprenditori che rappresentano il sistema in organismi esterni si impegnano a:

- svolgere il loro mandato nell'interesse dell'Ente a cui sono stati designati e degli imprenditori associati, nel rispetto delle linee di indirizzo fornite dall'Associazione che rappresentano
- informare l'Associazione, in maniera costante, circa lo svolgimento del mandato
- assumere gli incarichi non con intenti remunerativi e, più in generale, a essere guidati, nelle proprie scelte e azioni, da spirito di servizio, così da non utilizzare in alcun modo la posizione acquisita per l'ottenimento di vantaggi personali, diretti o indiretti
- rimettere il proprio mandato ogni qualvolta si presentino cause di incompatibilità o impossibilità ad assicurare una partecipazione continuativa, o, comunque, su richiesta dell'Associazione
- comunicare tempestivamente e concordare con l'Associazione ogni ulteriore incarico derivante dall'Ente a cui si è stati designati.

Dipendenti

I dipendenti di Confindustria e di tutte le Associazioni del sistema, in qualità di componente operativa e direttiva dell'agire associativo, rivestono un ruolo fondamentale nella realizzazione degli obiettivi e degli impegni del sistema e nella tutela dell'immagine, della reputazione e degli standard etici di Confindustria.

I dipendenti, nello svolgimento delle loro mansioni, a prescindere dalla posizione, dalla natura del rapporto lavorativo o dall'inquadramento contrattuale, si impegnano a:

- comportarsi nel pieno rispetto dei valori e dei principi fondativi di Confindustria e degli impegni con gli *Stakeholder* affermati nel Codice etico e dei valori associativi
- comportarsi nel pieno rispetto del Codice di comportamento del Modello organizzativo ex D.Lgs. n.231/2001
- tenere nei confronti delle istituzioni, della pubblica amministrazione, delle forze politiche, nonché ogni altro operatore o ente nazionale ed internazionale comportamenti ispirati ad autonomia, correttezza e trasparenza, perseguendo la tutela dell'immagine del sistema e astenendosi da qualsiasi attività in potenziale conflitto di interesse con Confindustria o volta all'ottenimento di vantaggi personali
- improntare i rapporti con i partner economici, i fornitori, i collaboratori nonché con gli altri dipendenti del sistema alla massima trasparenza, meritocrazia e nel rispetto delle leggi e delle norme vigenti
- dare opportuna informazione ai propri superiori e agli organismi di vigilanza in merito a qualsiasi situazione che possa essere in conflitto, anche potenziale, con le disposizioni statutarie e con il Codice etico e dei valori associativi.