



CODICE ETICO

APPROVATO CON DELIBERA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE N.5 IN DATA 15.09.2023



**IL PRESIDENTE
(Pasquale DI BIASIO)**

È con grande soddisfazione che vi presentiamo la nuova edizione del Codice Etico della Società ITL S.p.a.

I valori e l'ispirazione alla base del nostro Codice Etico sono fortemente condivisi dal Consiglio di Amministrazione e dalla Direzione Aziendale e regolano l'operato dell'intera Società.

Vogliamo essere un esempio per coloro che lavorano con noi e per noi, per i nostri partner e per tutti i nostri utenti.

La Società ITL S.p.a. è una Società Speciale, la cui compagine sociale è costituita da Comuni della Provincia di Caserta nell'ambito della quale rappresenta un player strategico per la gestione del Servizio Idrico Integrato.

La sua vocazione pubblica, coniugata con una struttura organizzativa particolarmente snella, efficace ed efficiente, consente di fornire un servizio che, nell'ambito della Regione Campania, è offerto alle tariffe, proposte dall'Ente d'Ambito ed approvate dall'Autorità per l'energia elettrica il gas e il sistema idrico, più basse per tutte le diverse categorie di utenti, garantendo, in tal modo, la massima tutela per i cittadini serviti.

Vogliamo rappresentare un modello di eccellenza anche - e soprattutto - comportamentale.

Per la Società ITL S.p.a., l'etica non solo è centrale nella definizione degli obiettivi ma rappresenta una dei punti cardine per la pianificazione delle attività future, con l'impegno di perseguire la creazione di valori per gli anni a venire a favore delle nuove generazioni.

Ci auguriamo che questo Codice Etico possa essere un punto di riferimento nella consapevolezza di rivestire un ruolo chiave nella tutela della salute pubblica e dell'ambiente in Provincia di Caserta.



IL PRESIDENTE
(Pasquale DI BIASIO)
Il Presidente

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Pasquale Di Biasio', is written over the printed name 'Il Presidente'.

INDICE

Sommario	
<i>PREMESSA</i>	5
<i>CAPITOLO 1: DISPOSIZIONI GENERALI</i>	5
<i>ARTICOLO 1</i>	5
<i>PRESENTAZIONE DELLA SOCIETÀ E MISSION</i>	5
<i>ARTICOLO 2</i>	6
<i>PRINCIPI GENERALI</i>	6
<i>ARTICOLO 3</i>	7
<i>AMBITO DI APPLICAZIONE</i>	7
<i>ARTICOLO 4</i>	8
<i>ATTUAZIONE DEL CODICE ETICO</i>	8
<i>ARTICOLO 5</i>	9
<i>OBBLIGO DI SEGNALAZIONI</i>	9
<i>ARTICOLO 6</i>	9
<i>PRINCIPI ETICI E I VALORI</i>	9
<i>CAPITOLO 2: ETICA NELLA GESTIONE DELLE ATTIVITÀ</i>	10
<i>ARTICOLO 7</i>	10
<i>LEGALITÀ E ONESTÀ</i>	10
<i>ARTICOLO 8</i>	10
<i>IMPARZIALITÀ E NON DISCRIMINAZIONE</i>	10
<i>ARTICOLO 9</i>	10
<i>TRASPARENZA E CORRETTEZZA NELLE CONDOTTE AZIENDALI</i>	10
<i>ARTICOLO 10</i>	11
<i>PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE</i>	11
<i>ARTICOLO 11</i>	12
<i>RISERVATEZZA E TUTELA DELLA PRIVACY</i>	12
<i>CAPITOLO 3: ETICA SUL LAVORO E TUTELA E VALORIZZAZIONE DEI DIPENDENTI</i>	12
<i>ARTICOLO 12</i>	12
<i>SELEZIONE DEL PERSONALE</i>	12
<i>ARTICOLO 13</i>	12
<i>GESTIONE DELLE RISORSE UMANE</i>	12
<i>ARTICOLO 14</i>	13
<i>PROFESSIONALITÀ</i>	13
<i>ARTICOLO 15</i>	13
<i>RELAZIONI INTERPERSONALI</i>	13
<i>CAPITOLO 4: IMPEGNO PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE</i>	13
<i>ARTICOLO 16</i>	13
<i>TUTELA AMBIENTALE - CULTURA DELLA SICUREZZA</i>	13
<i>CAPITOLO 5: ETICA NELLA GESTIONE DELLE RELAZIONI (P.A. E CLIENTI)</i>	14
<i>ARTICOLO 17</i>	14
<i>RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE</i>	14
<i>ARTICOLO 18</i>	15
<i>RAPPORTI CON I CLIENTI</i>	15
<i>ARTICOLO 19</i>	15

<i>RAPPORTI CON I FORNITORI E PARTNER</i>	15
<i>ARTICOLO 20</i>	16
<i>TUTELA DELLA CONCORRENZA</i>	16
<i>CAPITOLO 6: ETICA NELLA RENDICONTAZIONE ECONOMICO/FINANZIARIA</i>	17
<i>ARTICOLO 21</i>	17
<i>GESTIONE DELLA CONTABILITÀ</i>	17
<i>ARTICOLO 22</i>	18
<i>CONTROLLO INTERNO E RAPPORTO CON GLI ORGANI DI CONTROLLO</i>	18
<i>ARTICOLO 23</i>	18
<i>BILANCIO ED ALTRE COMUNICAZIONI SOCIALI</i>	18
<i>CAPITOLO 7: SISTEMA DISCIPLINARE</i>	19
<i>ARTICOLO 24</i>	19
<i>PRINCIPI GENERALI</i>	19
<i>ARTICOLO 25</i>	19
<i>DETERMINAZIONE DELLE SANZIONI</i>	19
<i>ARTICOLO 26</i>	20
<i>DIRITTO DI DIFESA</i>	20

PREMESSA

La Società ITL S.p.a. riconosce l'importanza delle responsabilità etico - sociali nell'esercizio delle proprie attività, in quanto elemento essenziale per consolidare il rapporto di fiducia con gli stakeholders (soci, clienti, dipendenti, fornitori, partner commerciali e altri portatori di interessi legittimi negli ambiti in cui la Società è presente con le proprie attività).

Obiettivo del codice etico è quello di orientare l'operato aziendale all'osservanza della legge, in un quadro di business conduct retto dai principi di concorrenza leale, onestà, integrità, correttezza e buona fede nei contesti socio-economici in cui la Società è chiamata ad operare. Tale obiettivo impone l'adozione di un modello etico-aziendale di riferimento strutturato su di un insieme di valori, di modalità comportamentali e di responsabilità che la Società riconosce, accetta, condivide e fa propri nei rapporti instaurati verso l'interno e l'esterno, comunicandone i contenuti ai propri stakeholder, al fine di assicurare il massimo livello di conoscenza.

Attraverso apposito modulo di accettazione, la Società ITL S.p.a. si impegna a richiedere che i principi e valori del Codice Etico siano conosciuti e rispettati sia dai dipendenti che dai fornitori con i quali collabora.

Il presente Codice Etico, elemento costitutivo e parte integrante del Modello di Organizzazione e Gestione previsto dal D.lgs. 231/2001 adottato dalla Società, si applica alla Società stessa, nonché, ai portatori di interesse con i quali intrattiene rapporti (soci, collaboratori esterni, fornitori, clienti, consulenti), fatta salva l'applicazione delle norme inderogabili di legge.

CAPITOLO 1: DISPOSIZIONI GENERALI

ARTICOLO 1

PRESENTAZIONE DELLA SOCIETÀ E MISSION

La Società ITL S.p.a. è una Azienda Speciale, la cui compagine sociale è costituita da Comuni della Provincia di Caserta nell'ambito della quale rappresenta un player strategico per la gestione del Servizio Idrico Integrato.

La sua vocazione pubblica, coniugata con una struttura organizzativa particolarmente snella, efficace ed efficiente, consente di fornire un servizio che, nell'ambito della Regione Campania, è offerto alle tariffe, proposte dall'Ente d'Ambito ed approvate dall'Autorità per l'energia elettrica il gas e il sistema idrico, più basse per tutte le diverse categorie di utenti, garantendo, in tal modo, la massima tutela per i cittadini serviti.

Grazie alla ITL S.p.a. i cittadini della Provincia di Caserta possono continuare a contare su una Azienda legata indissolubilmente al territorio, anche attraverso la rappresentanza dei sindaci, e allo stesso tempo beneficiare della maggiore forza e solidità che solo una realtà imprenditoriale può assicurare. Questa scelta, l'utilizzo di economie di scala e delle particolari sinergie territoriali, nonché la progressiva attuazione della Legge Regionale 15/2015 sul "Riordino del servizio idrico integrato ed istituzione dell'Ente Idrico Campano", traggono anche un significativo allargamento del perimetro servito nel breve medio termine.

Nella consapevolezza di rivestire un ruolo chiave nella tutela della salute e dell'ambiente in Provincia di Caserta, la ITL svolge la propria missione con serietà, impegno ed accuratezza ponendosi costantemente i seguenti principali obiettivi:

- lavorare per il benessere dei cittadini;
- offrire alla intera comunità dei cittadini servizi di qualità a costi contenuti;
- perseguire un uso sostenibile delle risorse idriche locali;
- tutelare il territorio dal potenziale inquinamento legato alle acque reflue;
- investire in innovazione e ricercare la massima efficienza.

ARTICOLO 2

PRINCIPI GENERALI

Il Codice evidenzia l'insieme dei valori e dei comportamenti, nonché i principali diritti e doveri in cui si rispecchia la Società ITL.

Nel curare l'osservanza dei principi valoriali fissati nel Codice, la Società persegue le seguenti finalità:

- garantire la gestione equa, trasparente ed efficace delle transazioni commerciali, economiche e finanziarie;
- evitare e prevenire il compimento di atti illeciti o irresponsabili, nonché di pratiche commerciali scorrette da parte di coloro che operano in nome e per conto della società;
- valorizzare e salvaguardare l'immagine e la reputazione delle società;
- promuovere la cultura della leale concorrenza nei mercati nei quali opera e agisce in conformità con la normativa antitrust vigente, nazionale e comunitaria, nei rapporti con clienti, fornitori e concorrenti;
- favorire una gestione ed organizzazione delle attività dell'impresa, ispirata ai principi di efficacia e di efficienza, così da poter ottenere il miglior risultato in termini di *output*, sia dal punto di vista qualitativo che quantitativo;
- dare concreta attuazione ai precetti espressi dalla Costituzione, dalle leggi e dalla normativa di settore, con peculiare riferimento alla tutela dei diritti fondamentali dei lavoratori. Ogni dipendente, consulente, fornitore, cliente e chiunque abbia rapporti con la ITL, infatti, si impegna al rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti.

ARTICOLO 3

AMBITO DI APPLICAZIONE

Sono destinatari del presente Codice:

- **gli Organi Sociali e gli organi di controllo** (soci, organo amministrativo, Collegio Sindacale);
- **il Personale della Società** (dirigenti, quadri, dipendenti, collaboratori esterni) inquadrato in organico a prescindere dalla tipologia contrattuale di rapporto di lavoro in essere;
- **i Consulenti e i Fornitori** di beni o servizi (anche professionali), e chiunque eroghi prestazioni in nome e/o per conto della Società, incluse imprese partner o subappaltatrici;
- **i Clienti**, nei limiti di applicabilità del presente Codice alle loro condotte;

- ogni **altro soggetto privato o pubblico**, anche di natura istituzionale, con cui la Società instaura a qualsiasi titolo, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente rapporti operativi.

I destinatari delle norme del Codice sono tenuti ad osservare le prescrizioni in esso contenute e ad adeguare i propri comportamenti e le proprie azioni ai principi espressi.

Pertanto, la ITL vigila sull'osservanza del Codice, predisponendo adeguati strumenti di informazione, prevenzione e controllo ed intervenendo, se del caso, con azioni correttive. A tale scopo, la società assicura un adeguato programma di formazione e sensibilizzazione continua sulle problematiche attinenti al codice etico.

ARTICOLO 4

ATTUAZIONE DEL CODICE ETICO

L'attuazione del presente Codice rientra tra le responsabilità personali di ciascuno dei destinatari. Questi, una volta informati, non potranno appellarsi, a giustificazione del proprio inadempimento, alla mancanza di conoscenza del Codice o all'aver ricevuto istruzioni contrarie da qualsivoglia livello gerarchico delle Società. Le linee di condotta stabilite nel presente Codice, infatti, prevalgono sulle eventuali istruzioni contrarie impartite dall'organizzazione gerarchica interna. In nessun modo la convinzione di agire a vantaggio della Società può giustificare l'adozione di comportamenti in contrasto con i principi sanciti dal Codice.

La ITL si impegna a rispettare e a far rispettare le norme del Codice attraverso l'istituzione [ai sensi dell'art.6, comma1, lett. b) del D.lgs. n. 231/2001] di un Organismo di Vigilanza (di seguito anche "OdV") al quale sono demandati i compiti di vigilanza e monitoraggio sull'osservanza del Codice.

L'Organismo di Vigilanza è l'organo competente a verificare la corretta attuazione del Codice tra tutti i destinatari, e che ne cura l'aggiornamento rispetto all'evoluzione normativa, al possibile mutamento della struttura organizzativa e gestionale della Società e agli sviluppi economici, finanziari e commerciali dell'attività di impresa.

ARTICOLO 5

OBBLIGO DI SEGNALAZIONI

I Destinatari del presente Codice sono tenuti a segnalare ogni potenziale violazione del Codice all'Organismo di Vigilanza, che provvederà a valutare la segnalazione impegnandosi ad assicurare la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge. Le segnalazioni presentate in buona fede non potranno comportare ripercussioni negative ai danni del segnalante, anche nel caso in cui le stesse dovessero risultare infondate.

In particolare, nell'ipotesi in cui la segnalazione abbia ad oggetto ordini, direttive, istruzioni o compiti contrastanti con la disciplina di cui al presente Codice etico impartiti al personale dipendente dai rispettivi responsabili aziendali, l'organismo di vigilanza ha l'obbligo di prendere in considerazione anche segnalazioni pervenute in forma anonima.

ARTICOLO 6

PRINCIPI ETICI E I VALORI

I principi Etici della ITL sono:

- Etica nella gestione delle attività
- Etica sul lavoro e tutela e valorizzazione dei dipendenti
- Impegno per lo sviluppo sostenibile
- Etica nella gestione delle relazioni (P.A. e clienti)
- Etica nella rendicontazione economico/finanziaria

A suddetti principi etici corrispondono i seguenti valori:

Legalità ed onestà, trasparenza e correttezza nelle condotte aziendali, Responsabilità, Rispetto, Consapevolezza e creatività, Coraggio e senso critico, Innovazione e Velocità.

CAPITOLO 2: ETICA NELLA GESTIONE DELLE ATTIVITÀ

ARTICOLO 7

LEGALITÀ E ONESTÀ

Tutti i destinatari del Codice Etico devono assumere un comportamento legale ed onesto, sia nello svolgimento delle proprie mansioni, sia nei rapporti con gli altri destinatari, evitando di perseguire scopi illeciti od illegittimi, ovvero di realizzare situazioni di conflitto di interessi, in vista di un indebito vantaggio, proprio o di terzi. Per "conflitto di interessi" si intende sia il caso in cui un destinatario persegua, nell'esercizio delle attività disimpegnate per la ITL, un interesse diverso dalla missione di impresa e dal bilanciamento degli interessi con gli altri stakeholder o si avvantaggi "personalmente" di opportunità d'affari dell'impresa, ovvero agisca comunque in contrasto con i doveri fiduciari legati alla sua posizione.

ARTICOLO 8

IMPARZIALITÀ E NON DISCRIMINAZIONE

ITL nel perseguimento dell'attività e nei rapporti con gli interlocutori opera secondo i criteri dell'imparzialità, obiettività e trasparenza. In particolare, non ammette alcun genere di discriminazioni in base all'età, al sesso, agli orientamenti sessuali, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alla religione, alle opinioni politiche.

ARTICOLO 9

TRASPARENZA E CORRETTEZZA NELLE CONDOTTE AZIENDALI

I rapporti che la Società intrattiene con i diversi soggetti sono improntati a canoni di trasparenza, correttezza, collaborazione, rettitudine, equità, lealtà e reciproco rispetto. I dipendenti, a prescindere dal ruolo e dalla funzione esercitata, svolgono la propria attività nell'interesse della ITL, uniformandosi alle regole comportamentali contemplate nel presente Codice. I Destinatari sono tenuti a dare informazioni complete, trasparenti, comprensibili e accurate, in modo tale che, nell'impostare i rapporti con la Società, gli interlocutori esterni/stakeholder siano in grado di prendere decisioni autonome e consapevoli degli interessi coinvolti, delle alternative e delle conseguenze rilevanti. In particolare, nella formulazione e stipula di contratti, la ITL

ha cura di specificare al contraente i comportamenti da tenere in tutte le circostanze previste, in modo chiaro e comprensibile.

ARTICOLO 10

PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

I destinatari del presente Codice sono tenuti al rispetto delle prescrizioni e delle misure organizzative contenute nel Modello 231 e nel PTPCT, contribuendo in modo attivo alla loro attuazione.

I dirigenti vigilano sul rispetto delle misure necessarie per prevenire e contrastare i fenomeni della corruzione e degli illeciti in ITL, prestando la più ampia collaborazione all'Organismo di Vigilanza (ODV) ed al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (RPCT), nell'ambito delle rispettive sfere di competenza. Il dirigente ha l'obbligo di fornire tutti i dati necessari alla stesura e all'aggiornamento del Piano triennale per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza e del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ed a fornire i flussi informativi richiesti dall'ODV e dal RPCT.

I dipendenti e i dirigenti hanno comunque il dovere di segnalare al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza, nelle forme previste dal Piano triennale, e per quanto di competenza, all'Organismo di Vigilanza ex. D.Lgs. 231/01, nelle forme previste dal Modello 231, eventuali informazioni e situazioni di illecito in ITL di cui siano venuti a conoscenza, ed ogni caso ritenuto rilevante ai fini della prevenzione e repressione di fenomeni illeciti. Hanno inoltre l'obbligo di segnalare le eventuali difficoltà riscontrate nell'adempimento delle prescrizioni contenute nel Piano Triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza e di segnalare, inoltre, il diretto riscontro di ulteriori situazioni di rischio non specificamente disciplinate nel Piano Triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Il segnalante ha il diritto di essere tutelato secondo le disposizioni previste dalla Legge 179/2017 "per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato".

Il dipendente interessato da un procedimento penale a proprio carico, deve segnalare immediatamente ne viene a conoscenza. I dirigenti hanno l'obbligo di comunicare immediatamente l'insorgenza di cause di inconfirabilità e di incompatibilità ai sensi

del D.lgs 39/2013, o l'avvio di un procedimento penale per fattispecie diverse da quelle previste dal D.lgs 39/2013.

ARTICOLO 11

RISERVATEZZA E TUTELA DELLA PRIVACY

ITL assicura la riservatezza delle informazioni in proprio possesso e si astiene dal ricercare dati riservati, salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione e conformità alle norme giuridiche vigenti. Inoltre, la Società si è uniformata alle prescrizioni in materia di tutela dei dati personali contenute nel Regolamento UE n. 2016/679 (c.d. *General Data Protection Regulation*) e dal D.lgs. n. 196/2003 recante il "Codice in materia di protezione dei dati personali".

CAPITOLO 3: ETICA SUL LAVORO E TUTELA E VALORIZZAZIONE DEI DIPENDENTI

ARTICOLO 12

SELEZIONE DEL PERSONALE

Il reclutamento del personale avviene mediante svolgimento di procedure selettive secondo i principi stabiliti dall'art. 19 della L. n. 175/2016 e dall'art. 35, comma 3, del decreto legislativo n. 165 del 2001.

Il reclutamento del personale è volto alla copertura del fabbisogno di posizioni e relativi profili professionali rappresentato dall' Organo Amministrativo della società compatibilmente con i vincoli di equilibrio economico e finanziario di ITL.

ARTICOLO 13

GESTIONE DELLE RISORSE UMANE

ITL rispetta la dignità e l'integrità morale di ogni dipendente o collaboratore.

Tutti i dipendenti/collaboratori sono tenuti ad agire lealmente al fine di rispettare gli obblighi contrattuali ed in conformità a quanto previsto dal presente Codice. In particolare, il dipendente/collaboratore è tenuto a conoscere ed attuare quanto previsto dalle politiche aziendali in tema di sicurezza delle informazioni societarie ed a garantirne l'integrità, ad operare con diligenza al fine di tutelare i beni aziendali e il know how, utilizzandoli con solerzia e scrupolo ed evitando utilizzi impropri.

ARTICOLO 14

PROFESSIONALITÀ

La professionalità rappresenta la capacità di svolgere la propria attività con competenza ed efficienza nel rispetto dei valori del presente Codice. ITL si impegna affinché il rapporto con le risorse umane possa essere costantemente coltivato nel rispetto dei valori del presente Codice. A tal fine la Società pone in essere specifici programmi di aggiornamento professionale, ai quali il personale è tenuto a partecipare e a fornire il proprio contributo al miglioramento.

ARTICOLO 15

RELAZIONI INTERPERSONALI

La Società richiede, nei rapporti interpersonali tra dipendenti e/o collaboratori esterni, un comportamento improntato ai criteri di lealtà, rispetto, fiducia e collaborazione reciproca. Nell'ambito di tale cultura aziendale, ITL si impegna alla condivisione con i dipendenti delle difficoltà legate alle peculiarità delle dinamiche produttive, anche nell'ottica delle possibilità di sviluppo e favoriscono forme di collaborazione ed affiancamento tra neo-assunti e dipendenti di maggiore esperienza.

CAPITOLO 4: IMPEGNO PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE

ARTICOLO 16

TUTELA AMBIENTALE - CULTURA DELLA SICUREZZA

ITL riconosce la salute, la salubrità ambientale e la sicurezza sul posto di lavoro come un diritto fondamentale di tutti i destinatari del presente Codice e un elemento chiave della cultura e strategia aziendali.

Ne deriva che tutte le decisioni inerenti i processi lavorativi devono rispettare la salute e la sicurezza sul posto di lavoro, in conformità alle leggi vigenti. Pertanto, la Società adotta un'efficace politica di salute e sicurezza sul lavoro che è fondata su misure preventive, individuali e collettive, per ridurre al minimo i potenziali rischi di infortuni sul posto di lavoro. Tutti i lavoratori sono tenuti a contribuire attivamente al mantenimento di uno standard ottimale di salute e sicurezza, astenendosi da comportamenti illeciti o comunque pericolosi e segnalando prontamente alla

Direzione eventuali lacune del sistema di sicurezza, ovvero attività svolte ai danni dei beni o delle risorse umane, di cui vengano a conoscenza nel corso delle attività lavorative e attenersi alle "Procedure Operative di Sicurezza"

È fatto divieto a ciascun Destinatario del presente Codice di:

- prestare servizio sotto gli effetti di abuso di sostanze alcoliche, di sostanze stupefacenti o di sostanze di analogo effetto;
- consumare o cedere a qualsiasi titolo sostanze stupefacenti.

Per quanto attiene l'ambiente, la ITL conduce la propria attività nel totale rispetto della normativa vigente in materia ambientale, osservando scrupolosamente tutte le leggi e le altre prescrizioni applicabili alle proprie attività ed ai propri impatti ambientali.

CAPITOLO 5: ETICA NELLA GESTIONE DELLE RELAZIONI (P.A. E CLIENTI)

ARTICOLO 17

RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

I rapporti della Società con la Pubblica Amministrazione sono improntati alla massima trasparenza, lealtà e correttezza. Nella conduzione delle trattative d'affari e di qualsiasi rapporto con la Pubblica Amministrazione, il personale della ITL non deve tentare di influenzare, al di fuori del fisiologico rapporto dialettico, la decisione od il comportamento di tutti coloro che agiscono in nome e per conto della Pubblica Amministrazione.

Non è possibile, inoltre, offrire o accettare servizi, prestazioni o favori di valore finalizzati al conseguimento di trattamenti favorevoli o più favorevoli in relazione a qualsiasi rapporto intrattenuto con la Pubblica Amministrazione.

L'eventuale accesso a finanziamenti pubblici o altre tipologie di erogazioni, sussidi o agevolazioni da parte della P.A. deve avvenire nell'assoluto rispetto dei requisiti, degli scopi e delle modalità per cui tali *facilities* sono stanziati e concesse.

ARTICOLO 18

RAPPORTI CON I CLIENTI

ITL pone al centro del proprio *business* la soddisfazione dei clienti. A tal fine, la Società, nei rapporti con i clienti adotta comportamenti ispirati ai principi di trasparenza, affidabilità, responsabilità e qualità.

Il personale e/o i collaboratori della ITL devono:

- fornire un servizio di alta qualità che soddisfi o superino le ragionevoli aspettative e necessità del cliente, nei limiti delle previsioni contrattuali;
- assicurarsi della qualità ed affidabilità dei servizi offerti, anche in fase di esecuzione dei contratti;
- comunicare in tempi brevi alla clientela, eventuali modifiche e variazioni relative alla prestazione del servizio;
- porre in essere contratti con la clientela, chiari, semplici e conformi alle normative vigenti ed alle eventuali indicazioni delle Autorità pubbliche, privi di clausole che possono alterare il principio di parità tra le parti;
- evitare ogni iniziativa che possa recare ingiustificati favoritismi, avvantaggiando un cliente rispetto ad altri;
- evitare di ricevere denaro o altre utilità o beneficio, anche se di modesto valore, per l'esecuzione, l'attestazione o l'adozione di un atto contrario ai doveri d'ufficio;
- evitare di ricevere doni, omaggi o altri vantaggi, anche se di modesto valore, se la donazione/omaggistica mira ad ottenere illecite agevolazioni;
- evitare di elargire o promettere doni, omaggi o altri vantaggi, anche se di modesto valore, se la donazione/omaggistica mira ad ottenere illecite agevolazioni.

ARTICOLO 19

RAPPORTI CON I FORNITORI E PARTNER

Nella gestione dei rapporti con i propri fornitori, ITL si impegna a rispettare, sempre e ovunque, i principi di correttezza, di legalità, trasparenza, vietando ogni tipo di atto illecito o comportamento irresponsabile, da cui si possa sia direttamente o

indirettamente trarne vantaggio. Tutti i dipendenti, nei loro rapporti con i fornitori, devono osservare, sempre e ovunque, il principio di imparzialità e indipendenza dei rapporti, al fine di non ledere l'immagine della Società. A tutti i fornitori e *partner*, inclusi anche i fornitori di servizi di consulenza, è chiesta la condivisione e il rispetto del presente Codice Etico e, in caso di inosservanza, agli stessi si applica il relativo sistema sanzionatorio. La Società, a tutela della propria immagine e a salvaguardia delle proprie risorse, non intrattiene rapporti di alcun tipo con soggetti che non intendono operare nel rigoroso rispetto della normativa vigente o che rifiutino di conformarsi ai valori e ai principi previsti dal presente Codice e attenersi alle procedure interne. È fatto espresso divieto ai soggetti apicali di richiedere o pretendere dai fornitori/consulenti favori, doni e/o altre utilità, ovvero di dare o promettere loro analoghe forme di riconoscimento, ancorché finalizzate a una ottimizzazione del rapporto con la Società. Al termine del rapporto e, comunque, prima di addivenire al pagamento della relativa fattura, ITL verifica la qualità, congruità e tempestività della prestazione ricevuta e l'adempimento di tutte le obbligazioni assunte dal fornitore. A tal fine, si conforma alle prescrizioni imposte dalla normativa tributaria.

ARTICOLO 20

TUTELA DELLA CONCORRENZA

ITL sostiene il principio dell'economia di mercato; si impegna a esercitare una concorrenza leale e riconosce alle altre aziende lo stesso diritto. In particolare, la Società stabilisce la propria politica commerciale in modo indipendente, non fissa alcun prezzo in accordo o collusione con i concorrenti ed instaura rapporti equi con i suoi clienti e fornitori, in conformità alle leggi che regolano la concorrenza.

CAPITOLO 6: ETICA NELLA RENDICONTAZIONE ECONOMICO/FINANZIARIA

ARTICOLO 21

GESTIONE DELLA CONTABILITÀ

La gestione delle risorse finanziarie deve avvenire nel rigoroso rispetto degli ordini conferiti all'interno della Società, nonché di eventuali specifiche autorizzazioni per il compimento di particolari operazioni.

Tutti i dipendenti della Società devono garantire sempre e comunque:

- la verità, completezza e tempestività delle informazioni contabili;
- che ogni operazione o transazione sia autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua;
- l'accurata registrazione contabile e tracciabilità di ciascuna operazione.

Nella formazione del bilancio o di altri documenti simili, il vertice societario e tutti i destinatari comunque coinvolti in tale attività devono:

- rappresentare la situazione economica, patrimoniale o finanziaria con verità, chiarezza e completezza;
- facilitare in ogni modo lo svolgimento delle attività di controllo sia interne che esterne;
- presentare all'assemblea atti e documenti completi e corrispondenti alle registrazioni contabili;
- fornire agli Organi di Vigilanza informazioni corrette e complete sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria.

Tutti i soggetti sono tenuti ad informare tempestivamente i propri responsabili, attraverso adeguati canali comunicativi, dell'eventuale riscontro di omissioni, falsificazioni, trascuratezze della contabilità o della documentazione sulla quale si basano le registrazioni contabili.

La segnalazione deve essere effettuata anche alla Governance della Società e all'OdV.

Adempimenti tributari

ITL si impegna ad effettuare con completezza e trasparenza tutti gli adempimenti tributari previsti a suo carico dalla normativa vigente e a collaborare, ove previsto, con l'Amministrazione finanziaria. Le dichiarazioni fiscali e il versamento delle imposte rappresentano comportamenti non solo obbligatori sotto un profilo giuridico

ma anche ineludibili nell'ambito della responsabilità sociale dell'azienda. Pertanto, è assolutamente contraria all'interesse della Società ogni violazione della normativa tributaria.

ARTICOLO 22

CONTROLLO INTERNO E RAPPORTO CON GLI ORGANI DI CONTROLLO

ITL s'impegna a diffondere e promuovere procedure di controllo interno ed a responsabilizzare il personale al rispetto delle stesse, in relazione alle funzioni svolte ed ai compiti assegnati.

Nei rapporti con il Collegio Sindacale, la ITL si astiene da qualsiasi condotta che possa recare ostacolo all'attività di vigilanza e controllo, impegnandosi ad eseguire le azioni correttive suggerite dal Collegio Sindacale nel pieno rispetto dei ruoli e delle funzioni svolte, nonché a fornire al suddetto Collegio Sindacale informazioni e documentazioni chiare, complete e veritiere.

ARTICOLO 23

BILANCIO ED ALTRE COMUNICAZIONI SOCIALI

Nella formazione del bilancio o di altri documenti simili, il vertice societario e tutti i destinatari comunque coinvolti in tale attività devono:

- rappresentare la situazione economica, patrimoniale o finanziaria con verità, chiarezza e completezza;
- facilitare in ogni modo lo svolgimento delle attività di controllo sia interne che esterne;
- presentare all'assemblea atti e documenti completi e corrispondenti alle registrazioni contabili;
- fornire agli Organi di Vigilanza informazioni corrette e complete sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria.

CAPITOLO 7: SISTEMA DISCIPLINARE

ARTICOLO 24

PRINCIPI GENERALI

La violazione delle disposizioni del presente Codice, debitamente accertata, costituisce ragione valida e sufficiente per l'applicazione di sanzioni disciplinari a carico del soggetto responsabile della violazione stessa.

Ne consegue che eventuali violazioni daranno luogo all'applicazione di sanzioni da adottarsi su proposta dell'OdV che sarà istituito ai sensi e per gli effetti di cui al D.lgs. 231/2001. Nell'aspetto comportamentale, il presente Codice trova attuazione coordinata con le prescrizioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo con finalità di prevenzione dei reati presupposto della responsabilità amministrativa dell'ente adottato dalla Società ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 6 del D.lgs. 231/2001.

ARTICOLO 25

DETERMINAZIONE DELLE SANZIONI

La violazione dei principi fissati nel presente Codice lede il rapporto di fiducia tra la ITL ed il trasgressore e viene perseguita, con tempestività ed immediatezza, attraverso procedimenti disciplinari adeguati e proporzionati, indipendentemente dall'eventuale rilevanza penale delle condotte assunte e/o dall'instaurazione di un procedimento penale ove ricorra un'ipotesi di reato.

In particolare, l'osservanza del Codice Etico costituisce parte integrante del mandato conferito agli organi sociali e ai dirigenti - che sono passibili di sanzioni disciplinari proporzionate alla gravità dell'inosservanza - nonché delle obbligazioni contrattuali dei lavoratori, anche ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 2104 (Diligenza del prestatore di lavoro), 2105 (obbligo di fedeltà) e 2106 (sanzioni disciplinari) del Codice Civile.

Per quanto riguarda gli altri Destinatari del Codice (fornitori, partner commerciali, ecc.) la violazione delle disposizioni comporta l'adozione di provvedimenti

proporzionati alla gravità o recidività della violazione o al grado della colpa, sino alla risoluzione dei contratti in essere con gli stessi.

E' opportuno ricordare che qualsivoglia violazione del Codice potrebbe essere fonte di grave danno economico per la Società, e ciò in base ai principi generali in tema di responsabilità civile, nonché in conseguenza dell'eventuale applicazione delle sanzioni previste, a carico delle Società, dal D.lgs. 231/01 che disciplina la responsabilità delle persone giuridiche per illeciti amministrativi dipendenti da reato.

Ciò posto, oltre all'applicazione delle sanzioni disciplinari, la Società si riserva la facoltà di intraprendere ogni altra azione necessaria a tutela dei propri interessi, ivi compresa l'azione per il risarcimento dei danni subiti per effetto della condotta trasgressiva.

ARTICOLO 26

DIRITTO DI DIFESA

In ogni caso, gli organi che procedono ad applicare le sanzioni disciplinari devono garantire che l'interessato riceva congrua, tempestiva e riservata comunicazione delle infrazioni rilevate e possa disporre di un congruo termine, non inferiore a 15 (quindici) giorni, per rassegnare le proprie deduzioni, difese e chiedere di essere sentito.

FINE DOCUMENTO