



CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO

Approvato dall'Amministratore Unico con Determina del 28-04- 2014

INDICE

PREMESSA	3
1. DESTINATARI	4
2. PRINCIPI GENERALI E PRINCIPI ETICI	4
3. CONFLITTO DI INTERESSI	7
4. RAPPORTI TRA SOGGETTI	7
5. IMPEGNI DELLA SOCIETA'	12
6. CONTROLLO E SANZIONI: L'ORGANISMO DI VIGILANZA	13
7. USO DEI MEZZI E DEGLI STRUMENTI AZIENDALI	14
8. RISERVATEZZA	15
9. RISPETTO DELLA NORMATIVA SULLA LIBERA CONCORRENZA	15
10. TRASPARENZA DELLA CONTABILITA'	16
11. IGIENE E SICUREZZA SUL LAVORO	16

PREMESSA

La natura dell'attività svolta da R.I.S.E s.r.l., presuppone l'impegno da parte di tutti coloro che operano nella Società, o comunque, per conto della stessa (a qualunque titolo) ad assumere comportamenti improntati a principi di lealtà, serietà, onestà, rigore professionale, competenza e trasparenza, nonché alla puntuale osservanza delle leggi e dei regolamenti applicabili, delle regole di mercato, dei principi ispiratori della concorrenza leale, nel rispetto degli interessi legittimi e delle aspettative di pazienti, clienti, fornitori, soci e di chiunque venga a contatto con l'operatività aziendale.

La Società ha ritenuto di procedere nella redazione ed adozione del presente Codice Etico e di Comportamento (di seguito anche "Codice Etico"), che raccoglie l'insieme dei principi di correttezza, lealtà, integrità, trasparenza, impegno morale e professionale che improntano, sin dalla costituzione, le relazioni della Società verso il personale, i collaboratori ed i terzi (di seguito i "Destinatari") e che, più in generale, caratterizzano lo svolgimento dell'attività societaria.

Tali principi sono contenuti nel presente Codice Etico, del quale la Società, se da un lato ne auspica la spontanea condivisione, adesione e diffusione, dall'altro ne esige l'applicazione da parte di ogni individuo che operi per conto di R.I.S.E s.r.l. o che venga in contatto con la stessa prevedendo l'applicazione di sanzioni in caso di eventuali violazioni.

Affinché possano correttamente svilupparsi i rapporti all'interno della Società, nonché quelli con l'ambiente esterno, è necessario che tutti i Destinatari del presente Codice Etico coltivino e pongano a disposizione della Società il proprio bagaglio culturale, tecnico, operativo ed etico per il conseguimento delle finalità aziendali, ciascuno nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità e nel rispetto delle funzioni e responsabilità altrui.

Al fine di consentire il corretto svolgimento di tali rapporti complessi, la Società si fa promotrice, nello svolgimento della propria attività d'impresa, dell'etica dei comportamenti e considera, quale criterio fondamentale al quale uniformare ogni azione, la correttezza nella relazioni interne ed esterne.

La Società ritiene, infatti, che l'etica nella conduzione degli affari favorisca l'attività imprenditoriale, diffondendo l'immagine di trasparenza, correttezza ed affidabilità e per tale motivo la Società, esige che i rapporti con l'esterno siano improntati sull'osservanza di leggi, regolamenti e di quanto disposto del presente Codice Etico.

1. DESTINATARI

I Destinatari del presente Codice Etico sono:

- a. I componenti degli organi sociali e di controllo;
- b. i dipendenti;
- c. i consulenti e tutti coloro i quali operano su mandato o per conto della Società (agenti, procuratori, tecnici, partner, ecc...);
- d. tutti coloro che entrano in contatto con la società compresi i clienti ed i fornitori e tutti coloro i quali cooperano temporaneamente ovvero stabilmente al perseguimento dei fini della Società nel contesto delle diverse relazioni che essi intrattengono con la stessa.

I Destinatari sono tenuti ad osservare e far osservare i principi nonché gli ulteriori contenuti nel presente Codice Etico nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità ed in occasione dello svolgimento della propria attività professionale.

Tale impegno giustifica e richiede che anche i soggetti con i quali la Società intrattiene rapporti a qualunque titolo debbano agire nei confronti della stessa con regole e modalità ispirate agli stessi valori.

2. PRINCIPI GENERALI E PRINCIPI ETICI

1. R.I.S.E s.r.l. pretende dai Destinatari del Codice la rigorosa applicazione dei principi etici di legalità ed etico-comportamentali.
2. La Società persegue la crescita dell'impresa costantemente osservando la legge e salvaguardando i valori della correttezza e dell'integrità.
3. La Direzione dell'Azienda è tenuta ad osservare i contenuti del Codice nel proporre e realizzare i progetti, le azioni e gli investimenti utili ad accrescere nel lungo periodo il valore economico dell'impresa ed il benessere dei propri dipendenti.
4. Ogni scelta imprenditoriale della Società è finalizzata alla creazione di valore nel rispetto dei criteri di competitività e concorrenza, degli interessi della clientela e dei diritti dei soggetti coinvolti.
5. Compete in primo luogo alla Direzione promuovere i valori e i principi contenuti nel Codice, facendosi carico delle responsabilità verso l'interno e verso l'esterno e rafforzando la fiducia, la coesione e lo spirito di gruppo.

R.I.S.E. S.r.l. - CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO ex D.Lgs 231/01

6. La Società non persegue scopi illeciti e non ricorre a mezzi illeciti per raggiungere propri obiettivi sia nei rapporti con le istituzioni, gli enti e i funzionari pubblici che nei rapporti con le imprese private, sia nei riguardi della collettività che nei riguardi di dipendenti, collaboratori, partners, fornitori e clienti.
7. La Società rifugge da ogni pratica fraudolenta, abusiva, collusiva o elusiva di norme.
8. La Società si adopera per evitare che dalla propria attività possano derivare danni ingiusti.
9. La Società armonizza la propria attività ed il proprio ruolo nelle realtà socio-economiche con le quali è chiamata ad interagire. Nondimeno, le specificità sociali, economiche e culturali degli ambienti e dei contesti nei quali la Società opera non costituiscono motivo di inosservanza dei principi e dei valori cui la propria attività è improntata.
10. La Società impronta la propria presenza sul mercato nel pieno rispetto della concorrenza e delle regole e leggi che la tutelano osservando le regole nazionali e internazionali vigenti nelle diverse aree in cui svolge le proprie attività.

Principi fondamentali del presente Codice Etico risultano essere:

- a) Osservanza delle leggi e regolamenti;
- b) Onestà;
- c) Imparzialità;
- d) Correttezza in caso di potenziali conflitti d'interesse;
- e) Riservatezza;
- f) Trasparenza;
- g) Equità;
- h) Qualità dei servizi e dei prodotti offerti;
- i) Tutela e valorizzazione della persona;
- j) Diligenza;
- k) Tutela della salute;
- l) Rispetto dell'ambiente.

Tutte le attività lavorative di quanti operano per R.I.S.E s.r.l. devono essere svolte con impegno professionale, rigore morale e correttezza gestionale, anche al fine di tutelare l'immagine dell'azienda.

Tutti i Destinatari, nonché quanti operano con R.I.S.E s.r.l., sono tenuti, nello svolgimento delle proprie mansioni e nel divenire della propria vita professionale in R.I.S.E s.r.l. all'allineamento con i seguenti principi:

- A) **Osservanza delle leggi e regolamenti**, ovvero il comportamento dei Destinatari del Codice che deve innanzitutto conformarsi alle leggi vigenti nello Stato in cui i Destinatari stessi operano, ivi comprese quelle sovranazionali ed internazionali che lo Stato recepisce;
- B) **Onestà**, ovvero incapacità di compiere atti illegali, illeciti od anche solo malvagi, tanto per osservanza dei principi giuridici, del Codice e dei principi morali, quanto per radicato senso della giustizia: i Destinatari debbono avere la consapevolezza del significato etico delle loro azioni, non

devono perseguire l'utile personale o aziendale a discapito delle leggi vigenti e delle norme qui esposte, o anche solo compiere azioni che, secondo il comune senso di coscienza, contrastano con l'onestà;

- C) **Imparzialità**, ovvero modo di operare e giudicare obiettivo ed equanime, senza favoritismo per nessuna delle parti in causa, siano esse pubbliche o private, legate con il Destinatario da rapporti di amicizia od inimicizia, parentela o affinità;
- D) **Correttezza in caso di potenziali conflitti di interesse**, nella conduzione di qualsiasi attività connessa all'esercizio dell'impresa devono sempre evitarsi circostanze e situazioni nelle quali i soggetti coinvolti siano, o possano anche solo apparire, in conflitto di interesse;
- E) **Riservatezza**, ovvero scrupolosa astensione dalla divulgazione di qualunque dato aziendale (sia esso di carattere tecnico, logistico, strategico, economico) e personale, in ossequio a tutte le norme vigenti in tema di privacy (d.lgs. 196/2003) ; la raccolta ed il trattamento di dati sono strettamente riservati agli organi aziendali deputati a ciò e vanno eseguiti rigidamente secondo la disciplina aziendale; viene fatto altresì espresso divieto di divulgare a terzi notizie privilegiate a norma dei testi unici bancario e finanziario;
- F) **Trasparenza**, ovvero ogni azione compiuta dai Destinatari e da quanti intrattengono rapporti con R.I.S.E s.r.l. deve essere pienamente ricostruibile e facilmente individuale in tutti i propri passaggi, di modo che tutti i rapporti siano comprensibili e i rispettivi atti giustificabili;
- G) **Equità**, ovvero regime comportamentale ispirato al senso comune della giustizia sostanziale;
- H) **Qualità dei servizi e dei prodotti offerti** R.I.S.E s.r.l. orienta la propria attività alla soddisfazione ed alla tutela dei propri utenti dando corso alle richieste che possano favorire un miglioramento della qualità delle attività e dei servizi. Per questo motivo, la Società indirizza le proprie attività di ricerca e sviluppo ad elevati livelli di qualità in linea con la continua evoluzione del mondo medico-scientifico;
- I) **Tutela e valorizzazione della persona**, ovvero rispetto per ciascun individuo, valorizzazione delle rispettive capacità, instaurazione di meccanismi di fiducia e responsabilizzazione dei singoli, atti a rendere solidali i Destinatari e comune la missione aziendale;
- J) **Diligenza**, ovvero assolvimento delle proprie mansioni con cura assidua e scrupolosa attenzione ed accuratezza;
- K) **Tutela della salute**, ovvero rispetto di tutte le normative vigenti in tema di antinfortunistica e prevenzione delle malattie professionali, nonché scrupolosa attenzione all'igiene ed alle condizioni personali e del posto di lavoro;
- L) **Rispetto dell'ambiente**, ovvero rispetto di tutte le normative vigenti in tema di ambiente ed inquinamento, nonché scrupolosa attenzione ad ogni condotta che, anche minima, offenda il

senso comune dell'educazione ambientale; attuazione di programmi di raccolta differenziata di rifiuti e riciclaggio di materiale riutilizzabili; riduzione di ogni forma di inquinamento, sia essa ambientale, acustica, radioelettrica o di qualunque genere.

I Destinatari devono uniformarsi ed applicare i principi suesposti ricorrendo, nello svolgimento di ogni mansione ed in qualunque circostanza, al senso comune di morale e coscienza.

1. Qualora esistessero dei dubbi su come procedere da parte del dipendente, questi dovrà segnalare la questione all'Organo Amministrativo, il quale dovrà informare adeguatamente i propri dipendenti e fornire soluzioni e risposte conformi al presente Codice Etico.
2. Ciascun dipendente è tenuto a conoscere il Codice, a contribuire attivamente alla sua attuazione e a segnalare eventuali carenze e violazioni. L'azienda si impegna a facilitare e promuovere la conoscenza del Codice da parte dei dipendenti consegnandone una copia per ciascuno e/o affiggendone copia in luogo accessibile ai dipendenti.
3. L'Organismo di Vigilanza e l'Organo Amministrativo vigileranno con attenzione sull'osservanza del Codice, predisponendo adeguati strumenti di informazione, prevenzione e controllo per assicurare la trasparenza delle operazioni e dei comportamenti posti in essere, intervenendo, se del caso, con azioni correttive.
4. Il dipendente è obbligato a riferire prontamente all'Organismo di Vigilanza qualsiasi notizia in merito alla violazione delle norme del Codice.

3. CONFLITTO DI INTERESSI

Tutti i Destinatari devono evitare ogni situazione ed astenersi da ogni attività che possa contrapporre anche solo potenzialmente un interesse personale a quelli dell'azienda o che possa interferire ed intralciare la capacità di assumere, in modo imparziale ed obiettivo, decisioni nell'interesse di R.I.S.E s.r.l.

Qualora si verifichi una situazione di potenziale conflitto di interessi, il destinatario deve renderla nota ed astenersi da qualunque condotta relativa all'affare in conflitto.

In particolare i vertici apicali sono tenuti a rispettare le norme di cui all'art. 2391 c.c.

In generale, al fine di evitare l'insorgere di conflitti di interesse ogni operazione e attività deve essere intrapresa solo ed esclusivamente nell'interesse dell'Azienda e in modo lecito, trasparente e corretto.

4. RAPPORTI TRA SOGGETTI

Il presente Codice intende individuare gli ambiti di applicazione degli stessi focalizzando l'attenzione sui principali generi di rapporti lavorativi che i Destinatari si troveranno ad intrattenere sia i rapporti interni alla Società che i rapporti extra-aziendali.

In particolare:

A. Rapporti tra soggetti apicali.

I soggetti apicali che operano in R.I.S.E s.r.l. sono tenuti alla piena collaborazione ed informazione reciproca, al fine di promuovere il coordinamento ed il perseguimento pieno dei fini aziendali; sono tenuti tanto al rispetto dei principi di legittimità morale quanto a quello dei principi etico-comportamentali, con riferimento alle funzioni che ricoprono (direzione, supervisione, controllo); in particolare, devono ottemperare agli obblighi di riservatezza e ai patti di non concorrenza, svolgendo i propri incarichi con piena fedeltà verso R.I.S.E s.r.l.; hanno il dovere di operare con completa trasparenza al fine di consentire la ricostruzione di tutte le operazioni che pongono in essere, con speciale riferimento a quelle inerenti movimento di denari della R.I.S.E s.r.l.; in quanto primi rappresentanti di R.I.S.E s.r.l. sono tenuti a trasmettere un'immagine della società pienamente aderente ai principi del presente Codice. I soggetti in posizione apicale sono tenuti a indirizzare i dipendenti ed i collaboratori all'osservanza del presente Codice nonché ad operare affinché tutti lo comprendano.

B. Rapporti tra dipendenti.

I dipendenti R.I.S.E s.r.l. costituiscono la forza-lavoro che vive quotidianamente a contatto con la realtà esterna.

Essi sono tenuti al pieno e costante rispetto dei principi di legittimità morale e dei principi etico-comportamentali; in quanto tutti indistintamente dipendenti di R.I.S.E s.r.l. – seppur gerarchicamente organizzati – devono osservare ed applicare i principi etico-comportamentali di diligenza, onestà ed uguaglianza, promuovendo la collaborazione e la solidarietà reciproca, favorendo la creazione di un ambiente lavorativo idoneo alla tutela della persona e del lavoratore tanto dal punto di vista professionale quanto da quello relazionale; sono tenuti all'utilizzo delle risorse e dei marchi R.I.S.E s.r.l. – o facenti capo ad essa – nei limiti consentiti loro dalle mansioni che sono chiamati ad assolvere, senza mai abusarne né per fini estranei né all'infuori dell'orario richiesto dalla loro attività lavorativa; sono infine chiamati ad ottemperare a tutte le prescrizioni enunciate dal Contratto Collettivo che li riguarda, nonché a tutte le prescrizioni sindacali inerenti il comportamento da tenere tra colleghi dipendenti.

C. Rapporti tra soggetti apicali e dipendenti.

I soggetti apicali sono tenuti ad un esercizio equilibrato, equo e non discriminatorio dei propri poteri nei confronti dei dipendenti, nel rispetto della persona e della sua dignità; essi non devono in alcun modo abusare della propria posizione né nel corso del momento selettivo del personale dipendente (momento che deve svolgersi su base esclusivamente meritocratica e/o su meccanismo imposto dalla legge), né durante l'esecuzione del rapporto di lavoro; essi devono dare disposizioni sempre e solo conformi alla legge ed ai principi del Codice e devono astenersi da qualunque condotta vessatoria e/o intimidatoria volta a far violare i suddetti principi al personale dipendente.

I dipendenti, dal canto loro, sono tenuti al rispetto delle direttive impartite loro dai soggetti in posizione apicale ed alla loro diligente esecuzione, a patto che gli ordini stessi non risultino palesemente in contrasto con le leggi vigenti e/o con i principi del presente Codice; essi devono, inoltre, segnalare eventuali situazioni di fatto – nelle quali dovessero imbattersi – in contrasto con le leggi vigenti e/o con i principi del presente Codice.

D. Rapporti tra soggetti apicali, dipendenti ed Organismo di Vigilanza.

Tanto i soggetti apicali quanto i dipendenti sono obbligatoriamente tenuti a recepire e prestare attenzione a tutte le direttive e le comunicazioni dell'Organismo di Vigilanza, attenendosi scrupolosamente alle indicazioni fornite; sono parimenti tassativamente tenuti a segnalare all'Organismo di Vigilanza ogni situazione, condotta, evento, circostanza che si ponga in contrasto con le leggi vigenti e/o col presente Codice; hanno la facoltà, per ogni dubbio o consiglio di carattere etico-comportamentale, di rivolgersi all'Organismo di Vigilanza per ottenere in forma anonima e riservata suggerimenti sui comportamenti da adottare per ottemperare al Codice.

(Per ulteriori approfondimenti sull'Organismo di Vigilanza, si rimanda all'apposita sezione).

E. Rapporti con i fornitori.

La selezione dei fornitori e la scelta degli acquisti dei beni, merci e servizi devono avvenire secondo i principi del presente Codice e delle procedure interne, nel rispetto della struttura gerarchica del gruppo ed utilizzando la forma scritta.

La selezione dei fornitori e la scelta degli acquisti dei beni, merci e servizi devono avvenire secondo i principi del presente Codice. La prestazione eseguita dal fornitore dovrà risultare da documentazione scritta.

La selezione dei fornitori deve avvenire esclusivamente sulla base di parametri obiettivi quali la qualità, la convenienza, il prezzo, la capacità, l'efficienza.

Nei rapporti con i fornitori sono vietate dazioni, regalie, benefici (sia diretti che indiretti), omaggi, atti di cortesia e di ospitalità finalizzati ad ottenere un trattamento di favore; le c.d. regalie d'uso – intendendosi col binomio quei doni che la prassi esige scambiarsi in occasione di particolari festività

R.I.S.E. S.r.l. - CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO ex D.Lgs 231/01

come, ad esempio, quelle natalizie –, là dove praticate per consuetudine, dovranno sposare il duplice requisito di tenuità (ovvero modico valore simbolico) e di eguaglianza (ovvero parità di costo nella scelta del dono per tutti i fornitori).

E' comunque vietata ogni regalia effettuata su iniziativa personale o attingendo da fondi propri o sociali ma non preventivamente adibiti a tale scopo: solo R.I.S.E s.r.l. ha il potere di decidere la politica aziendale in tema di doni (di speciale tenuità) e stanziare le relative finanze; consegue un onere imprescindibile di documentazione delle spese effettuate e rendiconto trasparente delle stesse.

In ogni caso, chi opera in R.I.S.E s.r.l. non può ricevere dazioni, regalie, benefici (sia diretti che indiretti), omaggi, atti di cortesia e di ospitalità da parte dei fornitori (fatte eccezioni per quelli di speciale tenuità); in caso di promessa di dazioni o di consegna inopponibile, l'operatore R.I.S.E s.r.l. è tenuto a farne immediata segnalazione all'Organismo di Vigilanza che provvederà, dopo le opportune verifiche, ad informare l'autore della regalia sulla politica aziendale in materia, restituendo l'omaggio ovvero devolvendolo ad associazioni benefiche.

Infine R.I.S.E s.r.l. osserva e pretende il rispetto delle condizioni contrattualmente previste, mantenendo un dialogo franco e aperto con i fornitori in linea con le buone consuetudini commerciali.

I Destinatari (dipendenti o collaboratori), senza ritardo, devono portare a conoscenza del C.d.A. di R.I.S.E s.r.l. i problemi insorti con un fornitore, in modo da poterne valutare le conseguenze giuridiche.

Sarà prevista all'interno dei contratti con i fornitori idonea clausola risolutiva espressa qualora il fornitore violi i principi contenuti nel Codice Etico.

F. Rapporti con i clienti/committenti.

L'avvicinamento della clientela può avvenire solo ed esclusivamente attraverso i canali pubblicitari approvati e promossi da R.I.S.E s.r.l.

E' vietata ogni forma di accaparramento della clientela che violi la normativa sulla concorrenza e che non rispetti le norme regolamentari e di legge; è altresì vietata ogni altra forma surrettizia di avvicinamento della clientela che si concretizzi in atti illeciti o contrari al Codice.

In particolare, sono vietate dazioni, regalie, benefici (sia diretti che indiretti), omaggi, atti di cortesia e di ospitalità finalizzati ad influenzare le scelte della clientela.

E' comunque vietata ogni regalia effettuata su iniziativa personale o attingendo da fondi propri o sociali ma non preventivamente adibiti a tale scopo: solo R.I.S.E s.r.l. ha il potere di decidere la politica aziendale in tema di doni e stanziare le relative finanze; consegue un onere imprescindibile di documentazione delle spese effettuate e rendiconto trasparente delle stesse.

In ogni caso, chi opera in R.I.S.E s.r.l. non può ricevere dazioni, regalie, benefici (sia diretti che indiretti), omaggi, atti di cortesia e di ospitalità da parte dei clienti al fine di ottenere trattamenti di favore;

nulla è dovuto ai dipendenti R.I.S.E s.r.l., all'infuori del proprio stipendio, per le prestazioni che gli stessi svolgono.

Sono ammessi doni di modico valore.

In caso di promessa di dazioni o di consegna inopponibile, l'operatore R.I.S.E è tenuto a farne immediata segnalazione all'Organismo di Vigilanza che provvederà, dopo le opportune verifiche, ad informare l'autore della regalia sulla politica aziendale in materia, restituendo l'omaggio, ovvero devolvendolo ad associazioni benefiche.

G. Rapporti con Autorità e Pubbliche Amministrazioni.

I rapporti con le Istituzioni Pubbliche sono riservati esclusivamente alle funzioni e alle responsabilità a ciò delegate.

Nessun dipendente è autorizzato ad effettuare pagamenti, diretti o indiretti, a pubblici ufficiali e/o a pubbliche amministrazioni in genere che non siano collegabili con prestazioni di servizi o appalto regolarmente autorizzate dalle funzioni aziendali preposte alla gestione di detti servizi.

I rapporti che R.I.S.E s.r.l. intrattiene con pubblici ufficiali o con incaricati di un pubblico servizio – che operino per conto della P.A., centrale e periferica, o di organi Legislativi, delle Istituzioni Comunitarie, di organizzazioni pubbliche internazionali e di qualunque Stato estero – con la Magistratura, con le autorità Pubbliche di vigilanza e con altre Autorità indipendenti, nonché con partners privati concessionari di un pubblico servizio, devono essere intrapresi e gestiti nell'assoluto e rigoroso rispetto delle leggi e delle normative vigenti, dei principi fissati nel Codice Etico e delle procedure e dei protocolli interni.

Con particolare riferimento ad operazioni relative a gare d'appalto, contratti, autorizzazioni, licenze, concessioni, richieste e/o gestione ed utilizzazione di finanziamenti comunque denominati di provenienza pubblica (regionale, nazionale e/o comunitaria), gestione di commesse, rapporti con autorità di vigilanza o altre autorità indipendenti, enti previdenziali, enti addetti alla riscossione dei tributi, organi di procedure fallimentari, civili, penali o amministrative e simili, ogni contatto con i terzi deve avvenire da parte degli organi societari e dei soggetti a ciò espressamente delegati, in linea con le strategie aziendali e per iscritto; ogni carteggio con i soggetti pubblici di cui sopra deve essere protocollato ed inventariato, così come i contatti telefonici. I soggetti delegati al compimento delle operazioni sopraelencate devono riferire al soggetto delegante secondo le norme di legge ovvero le procedure organizzative interne.

Sono vietate dazioni, regalie, benefici (sia diretti che indiretti), omaggi, atti di cortesia e di ospitalità finalizzati ad influenzare le scelte della P.A. o anche solo a sensibilizzarne gli appartenenti; le regalie d'uso debbono sposare il duplice requisito di tenuità (ovvero modico valore simbolico) ed eguaglianza (ovvero parità di costo nella scelta del dono per tutti clienti pubblici e privati).

E' comunque vietata ogni regalia effettuata su iniziativa personale o attingendo da fondi propri o sociali ma non preventivamente adibiti a tale scopo: solo R.I.S.E s.r.l. ha il potere di decidere la politica aziendale in tema di doni e stanziare le relative finanze; consegue un onere imprescindibile di documentazione delle spese effettuate e rendiconto trasparente delle stesse.

R.I.S.E s.r.l. si astiene dal fornire qualsiasi contributo, diretto o indiretto, sotto qualsiasi forma, a partiti, movimenti, comitati ed organizzazioni politiche e sindacali, a loro rappresentanti e candidati, eccezion fatta per quanto ammesso e previsto dalle leggi e dai regolamenti vigenti.

H. Rapporti con i mass-media e gestione dell'informazione.

La comunicazione verso l'esterno deve essere improntata ai principi guida della verità, correttezza, trasparenza e deve essere volta a favorire la conoscenza ed il consenso alle politiche aziendali ed ai programmi e progetti della Società.

Particolare attenzione deve essere posta sulla comunicazione all'esterno di documenti, notizie ed informazioni inerenti i fatti afferenti la sfera di attività diretta di R.I.S.E s.r.l., non di dominio pubblico. I rapporti con la stampa ed i mezzi di comunicazione ed informazione devono essere tenuti solo dai soggetti espressamente a ciò delegati, in conformità alle procedure adottate dalla Società. I lavoratori, dipendenti e collaboratori di R.I.S.E s.r.l. non possono fornire informazioni ai rappresentanti dei mass-media senza l'autorizzazione delle Funzioni competenti.

Qualsiasi richiesta di notizie da parte della stampa o dei mezzi di informazione deve essere comunicata alle funzioni all'uopo incaricate, prima di assumere qualsivoglia impegno a rispondere alla richiesta.

I rapporti con i mass media devono essere improntati al rispetto delle stesse regole già delineate per i rapporti con le istituzioni pubbliche. In ogni caso, i rapporti con la stampa e con i mezzi di comunicazione di massa devono essere improntati alla tutela dell'immagine di R.I.S.E s.r.l.

Le informazioni che vengono fornite ai mass-media dovranno essere accurate ed omogenee e dovranno essere divulgate dalle funzioni e dalle responsabilità a ciò delegate.

5. IMPEGNI DELLA SOCIETA'

La Società ha istituito un organismo di controllo indipendente (Organismo di Vigilanza) con l'obiettivo di promuovere la conoscenza e verificare l'applicazione delle norme contenute del presente Codice.

L'Azienda assicurerà così:

- 1) la massima diffusione del Codice ai dipendenti e collaboratori esterni (Destinatari);
- 2) la disponibilità a fornire ogni possibile chiarimento circa l'interpretazione e attuazione delle norme contenute nel Codice e nelle procedure aziendali;

- 3) lo svolgimento di verifiche in ordine a ogni notizia di violazione delle norme del Codice;
- 4) la valutazione dei fatti e la conseguente attuazione, in caso di accertata violazione, di adeguate misure sanzionatorie.

6. CONTROLLO E SANZIONI: L'ORGANISMO DI VIGILANZA

Il compito di vigilare sull'osservanza e sul funzionamento del Modello di Organizzazione e gestione adottato da R.I.S.E s.r.l. ai sensi del D.lgs. 231/01 e successive modificazioni è affidato all'Organismo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa, controllo e instaurazione dell'azione disciplinare.

A) Attribuzioni e caratteristiche.

L'Organismo di Vigilanza soggiace alle leggi ed agli stessi principi del presente Codice; opera con imparzialità, autorità, autonomia, continuità, professionalità.

L'Organismo di Vigilanza di R.I.S.E s.r.l. è costituito in forma monocratica individuato in un consulente esterno dotato di specifica ed adeguata preparazione.

L'Organismo ha come attività istituzionali:

- la diffusione del presente Codice presso tutti i Destinatari e i terzi che operano con R.I.S.E s.r.l., attraverso l'approntamento di corsi di (in)formazione ed aggiornamento;
- la gestione, l'approfondimento e la verifica dei principi e delle regole espresse dal Codice, nonché la proposta del relativo aggiornamento ed adattamento;
- il controllo dell'efficacia del Modello di Organizzazione;
- l'interpretazione del Codice e del Modello, venendo a costituire punto di riferimento per dirimere ogni contrasto o dubbio sull'applicazione dei principi ivi espressi;
- la tutela, l'assistenza e la protezione dei dipendenti che segnalino comportamenti non conformi al Codice, preservandoli da pressioni, ingerenze, intimidazioni e ritorsioni;
- la segnalazione alle funzioni aziendali competenti, secondo le modalità appresso indicate delle eventuali trasgressioni alla legge e/o alle disposizioni del presente Codice e del Modello;
- il controllo sulla regolarità e puntualità dell'irrogazione delle sanzioni disciplinari previste in capo ai trasgressori del codice Etico ovvero del modello di organizzazione;
- la redazione di una relazione annuale da presentare al C.d.A.

Per il raggiungimento dei fini preposti, l'Organismo è libero di accedere a tutte le fonti di informazione R.I.S.E s.r.l.– nel rispetto della normativa vigente – ed ha facoltà di prendere visione di documenti e consultare dati; effettua controlli periodici sul funzionamento e sull'osservanza del modello di organizzazione adottato; verifica la destinazione e l'effettiva imputazione dei movimenti finanziari in entrata ed uscita da R.I.S.E s.r.l., fatta eccezione per le spese correnti di ordinaria amministrazione (es.

pagamento stipendi, fornitori, contributi previdenziali, versamenti all'erario); è dotato di adeguata disponibilità di risorse umane e materiali che gli consentano di operare in modo rapido ed efficiente.

L'Organismo opera con ampia discrezionalità e con il completo appoggio dei vertici R.I.S.E s.r.l., con i quali collabora in assoluta indipendenza.

La composizione e l'elezione dell'Organismo di Vigilanza sono rimessi alle disposizioni del Modello di Organizzazione (di cui il presente Codice è parte integrante).

B) Segnalazioni all'Organismo di Vigilanza.

Allo scopo di garantire l'effettività del Modello di Organizzazione attraverso specifici protocolli, R.I.S.E s.r.l. – nel rispetto della privacy e dei diritti della persona – predispone canali autonomi e riservati di informazione tramite i quali tutti coloro che vengano a conoscenza di eventuali comportamenti illeciti posti in essere all'interno della società – o comunque nello svolgimento dell'attività della società o nell'ambito dello stesso – riferiscano, direttamente ed in maniera riservata, all'Organismo di Vigilanza. A tale Organismo compete la verifica puntuale e rigorosa delle notizie trasmesse, al fine di promuovere presso la funzione aziendale competente l'irrogazione di eventuali sanzioni disciplinari ovvero l'attivazione di meccanismi di risoluzione contrattuale.

C) Sistema sanzionatorio.

L'Organismo di Vigilanza, una volta appresa la notizia di commissione di illecito (o tramite segnalazione dei dipendenti o d'ufficio), deve vagliarne la non manifesta infondatezza svolgendo gli opportuni accertamenti, nel rispetto della normativa vigente in materia di diritto del lavoro e sindacale, della privacy e dei diritti della persona.

Accertata la non manifesta infondatezza della notizia, l'Organismo ha il dovere di procedere con l'annotazione prevista in apposita cartella del modello di organizzazione e controllo redigendo verbale; di segnalare per iscritto la violazione alle competenti funzioni aziendali, che provvederanno a sanzionare il comportamento censurato, ai sensi della normativa vigente, dei regolamenti e dei CCNL.

In ogni caso, la violazione dei principi fissati nel Codice Etico e nelle procedure previste dai protocolli interni compromette il rapporto fiduciario tra R.I.S.E s.r.l. ed i propri amministratori, dipendenti, consulenti, collaboratori, clienti, fornitori, partner commerciali e finanziari.

Tali violazioni saranno pertanto sempre e comunque perseguite ai sensi di legge.

Il presente Codice verrà applicato a tutti i dipendenti dell'Azienda dalla data della sua consegna con sottoscrizione per accettazione.

7. USO DEI MEZZI E DEGLI STRUMENTI AZIENDALI

Il dipendente è tenuto a garantire il massimo rispetto delle infrastrutture, mezzi, strumenti e materiali dell'Azienda, segnalando con tempestività all'Organismo di Vigilanza, l'eventuale uso difforme di tali dotazioni che ritenga altri ne facciano.

Il dipendente è tenuto ad utilizzare le dotazioni dell'azienda soltanto per l'espletamento delle mansioni lavorative a cui è preposto. E' pertanto tassativamente vietato ai dipendenti agire con i mezzi aziendali – siano essi informatici, tecnici o di qualunque altro tipo – per il conseguimento di fini o interessi privati o in concorrenza con le attività aziendali.

Al dipendente è consentito utilizzare dotazioni e/o materiale dell'Azienda al di fuori delle strutture di quest'ultima solo nei casi di utilizzo per motivi aziendali, quali, ad esempio: attività in trasferta presso sedi diverse da quella abituale, prestazioni lavorative in regime di distacco, e simili. In tutti gli altri casi è necessaria espressa autorizzazione del proprio responsabile o superiore gerarchico.

8. RISERVATEZZA

Il dipendente è tenuto a rispettare tutti i precetti del d.lgs. 196/2003, mantenere il più stretto e assoluto riserbo su tutte le informazioni relative all'Azienda e/o ai suoi dipendenti delle quali sia a conoscenza in virtù della sua attività di lavoro.

Questo al fine di evitare la divulgazione di notizie riservate attinenti all'organizzazione, a segreti industriali, know-how, ai metodi di produzione ed a qualsiasi altra informazione la cui divulgazione possa arrecare danno per l'Azienda.

Il dipendente, inoltre, è rigorosamente tenuto a comunicare al proprio superiore eventuali richieste di informazioni inerenti all'Azienda e/o ai suoi dipendenti che egli riceva durante lo svolgimento delle sue mansioni di lavoro evitando di soddisfare le suddette richieste prima di una specifica autorizzazione espressa in tal senso.

Ogni informazione, dato o documento di cui i dipendenti vengano a conoscenza durante la loro prestazione lavorativa è di proprietà esclusiva di R.I.S.E ed il dipendente ha facoltà di utilizzarlo esclusivamente durante l'esercizio della propria funzione aziendale.

9. RISPETTO DELLA NORMATIVA SULLA LIBERA CONCORRENZA

Fermo restando il rispetto delle norme sulla libera concorrenza, tutti i dipendenti sono tenuti ad agire in modo tale da conseguire i migliori risultati nella competizione.

È contrario alla politica dell'Azienda avere discussioni, comunicazioni e scambi di informazioni, accordi, intese con qualsiasi concorrente riguardo a prezzi, politiche di prezzo, sconti, promozioni, condizioni di

vendita, mercati, costi di produzione (le quali abbiano per scopo quello di restringere o falsare il libero gioco della concorrenza).

E' parimenti vietata ogni forma di accordo, diretto o indiretto, che venga realizzato o posto in essere con concorrenti al fine di modificare o turbare l'andamento di pubbliche gare di fornitura, procedure pubbliche di acquisto o altri procedimenti inerenti all'acquisto di beni o servizi da parte di pubbliche amministrazioni.

10. TRASPARENZA DELLA CONTABILITA'

La trasparenza contabile si fonda sulla accuratezza, completezza e autorizzazione dell'informazione di base per le relative registrazioni contabili. Ciascun dipendente è tenuto a collaborare affinché i fatti di gestione siano rappresentati correttamente e tempestivamente nella contabilità.

Per ogni operazione è conservata un'adeguata documentazione di supporto dell'attività svolta, in modo da consentire:

1. l'agevole registrazione contabile;
2. la ricostruzione accurata dell'operazione, anche per ridurre la probabilità di errori interpretativi.
3. Ciascuna registrazione deve riflettere esattamente ciò che risulta dalla documentazione di supporto. È compito di ogni dipendente far sì che la documentazione sia facilmente rintracciabile e ordinata secondo criteri logici.
4. In ogni caso, i pagamenti aziendali da corrispondere dovranno essere esclusivamente commisurati alla prestazione e modalità indicate in contratto e non potranno essere effettuati a un soggetto diverso dalla controparte contrattuale.
5. L'uso di fondi aziendali per fini illegali o impropri è severamente proibito. A nessuno e per nessun motivo dovranno essere corrisposti pagamenti non basati su transazioni aziendali adeguatamente autorizzate o elargite forme illegali di remunerazione.
6. Ogni trascuratezza, omissione o falsificazione di cui i dipendenti venissero a conoscenza, deve essere prontamente riferita all'Organismo di Vigilanza.

11. IGIENE E SICUREZZA SUL LAVORO

La società R.I.S.E s.r.l. esercita la propria attività d'impresa perseguendo l'oggetto sociale, ma nel rispetto primario delle leggi e dei regolamenti della Repubblica Italiana in particolare in materia di igiene e sicurezza sul lavoro.

R.I.S.E. S.r.l. - CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO ex D.Lgs 231/01

A tal fine vengono perseguite da tutto l'organigramma esecutivo della società il rispetto delle leggi in materia ed in particolare del d.lgs. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni, fermi restando i principi generali già dettati in precedenza dal presente Codice Etico.

La Società R.I.S.E s.r.l. pretende inoltre il rispetto incondizionato di tutte le norme in materia di versamento dei contributi previdenziali ed è fatto espressamente divieto di assunzione di minori degli anni 18.

La R.I.S.E s.r.l. pretende inoltre che tutti i soggetti extracomunitari che intrattengono rapporti di lavoro con R.I.S.E s.r.l. (agenti, dipendenti, collaboratori), siano in regola con le norme in materia di soggiorno (permesso di soggiorno e passaporto) e che lavorino solo in forza di contratto scritto, previa esibizione dei documenti di cui sopra e facendo le relative denunce agli enti previdenziali.

CODICE ETICO

AZIENDALE

Addendum Whistleblowing - D.lgs. n. 24/2023

Novembre 2023

PREMESSA

La Società RISE s.r.l. rientra tra gli enti di diritto privato tenuti a dare attuazione alla disciplina di cui al D.lgs. n. 24/2023, quantomeno perché adotta il modello di organizzazione e gestione ex d.lgs. 231/01.

Il presente documento si affianca ed integra il Codice Etico aziendale ed ha lo scopo di introdurre e rendere vincolanti le regole e i principi introdotti con il D.lgs. 24/2023 in materia di Whistleblowing.

Il Presidente del C.d.A. intende dapprima richiamare e confermare i valori del codice etico già presenti integrandoli con i seguenti, in quanto la Società RISE si ispira ad essi e tutti i dipendenti e collaboratori esterni (consulenti, agenti, prestatori di servizi) vi si dovranno attenere nello svolgimento dei compiti e funzioni loro affidate.

WHISTLEBLOWING

RISE s.r.l., con riferimento alle segnalazioni riguardanti le tematiche connesse al D.Lgs. 24/2023, al D.Lgs. 231/01, al Codice Etico della Società e alle politiche aziendali in materia di anticorruzione, si è dotata di una Procedura whistleblowing, riguardante il sistema di canali di comunicazione dedicati, predisposti assicurando la riservatezza e la tutela del segnalante.

La Procedura è parte integrante del Modello di Organizzazione ex D.Lgs. 231/2001.

I principi introdotti con la Procedura whistleblowing:

- Protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e delle disposizioni normative nazionali;
- Tutela della riservatezza della persona segnalante, del facilitatore, della persona coinvolta, dei soggetti menzionati nella segnalazione, del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione;
- Protezione del soggetto segnalato dalle segnalazioni in "malafede";

- Libertà di espressione e di informazione (comprensiva del diritto di ricevere e comunicare informazioni);
- Contrasto e prevenzione della corruzione e della cattiva amministrazione;
- Trasparenza e responsabilità delle amministrazioni e degli enti;
- Imparzialità, autonomia e indipendenza di giudizio;
- Divieto di ritorsioni adottate in ragione della segnalazione e tutela del soggetto destinatario da eventuali ritorsioni adottate in ragione della segnalazione;
- Protezione dei dati personali dei soggetti coinvolti ai sensi del GDPR n. 679/2016.

Il compito di vigilare sull'osservanza e sul funzionamento del sistema adottato in materia di Whistleblowing da RISE s.r.l. è affidato all'Organismo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

SISTEMA DISCIPLINARE

La violazione della predetta integrazione del Codice Etico e/o della Procedura appositamente dettata dalla società comporterà per i lavoratori dipendenti l'applicazione delle sanzioni disciplinari di cui al CCNL adottato (Lavanderie industriali), previa apertura della procedura ex art. 7 L. 300/1970.

La violazione della predetta integrazione del Codice Etico e/o della predetta Procedura da parte dei membri del C.d.A. comporterà lo scioglimento del rapporto fiduciario giustificando il recesso dall'incarico da parte della Società, disposto a seguito di delibera dell'assemblea dei soci.