

CODICE ETICO DI SOGEEA S.P.A.

Sommario

1. MISSION E PREMESSA.....	3
2. I VALORI FONDAMENTALI DI SOGEEA SPA	3
3. PRINCIPI DI COMPORTAMENTO NELLA GESTIONE DEGLI AFFARI	4
4. TUTELA DEL LAVORO E DEI DIPENDENTI.....	6
5. SALUTE, SICUREZZA, AMBIENTE	7
6. RISPETTO DELLA NORMATIVA IN MATERIA DI ANTITERRORISMO ED IN MATERIA DI LOTTA AI REATI TRANSNAZIONALI ED ALLA CRIMINALITÀ ORGANIZZATA.....	8
7. RISPETTO DELLA NORMATIVA IN MATERIA DI ANTIRICICLAGGIO	8
8. RISPETTO DELLA NORMATIVA IN MATERIA DI TUTELA DELLA INCOLUMITÀ E PERSONALITÀ INDIVIDUALE.....	9
9. PROTEZIONE DELLE INFORMAZIONI.....	9
10. FORMAZIONE E COMUNICAZIONE.....	10
11. OBBLIGHI DI INFORMAZIONE VERSO L'ODV	11
12. SANZIONI.....	11
13. CONCLUSIONI.....	12

1. MISSION E PREMESSA

La Sogeea S.p.A. si pone quale partner di riferimento nei servizi tecnici immobiliari e nella sicurezza nei luoghi di lavoro per Pubbliche Amministrazioni e clienti privati, garantendo un servizio dinamico e innovativo.

Grazie alle divisioni di ‘consulenza e sviluppo software’, ‘erogazione della formazione’, “telemarketing” si propone quale provider completo per assistere i propri clienti in ogni aspetto della gestione dei servizi ai processi.

Promuove il miglioramento continuo nelle proprie attività ed il rispetto delle sicurezza sui luoghi di lavoro e dell’ambiente nella comunità in cui è chiamata ad operare.

Adotta elevati standard etici ed organizzativi, curando la comunicazione, la protezione delle informazioni nei rapporti con clienti, stakeholder e fornitori, nonché la formazione, l’aggiornamento professionale dei dipendenti e collaboratori.

Adottando il presente Codice Etico, che costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, Sogeea non si limita a ridurre le proprie responsabilità per i reati previsti nel Decreto 231/2001, ma vuole ampliare i propri obiettivi istituzionali, coinvolgendo tanto la propria struttura che gli stakeholder nel processo di responsabilizzazione.

In questa ottica, in Sogeea, oltre al rispetto della legislazione vigente, sono adottati i Sistemi di Gestione ISO 9001 e 14001, OSHAS 18001 e il Sistema di Gestione della Sicurezza delle Informazioni ISO 27001, che devono intendersi parti integranti e sostanziali del presente documento.

Destinatari del presente Codice Etico sono i membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, i vertici di Sogeea medesima, il suo management, l’intera forza lavoro inclusi i collaboratori e i consulenti, i fornitori e i clienti, come di seguito specificato con maggiori dettagli.

2. I VALORI FONDAMENTALI DI SOGEEA SPA

Tutte le attività, le operazioni e le negoziazioni e, in genere, i comportamenti posti in essere dal personale di Sogeea nello svolgimento delle attività lavorative saranno ispirati alla massima correttezza, alla completezza e trasparenza delle informazioni, alla legittimità sotto l’aspetto formale e sostanziale e alla chiarezza e veridicità dei documenti contabili, secondo le norme vigenti e le procedure interne.

Di seguito si riportano gli standard etici Sogeea:

Legalità e onestà

I destinatari del presente documento sono tenuti al rispetto della normativa vigente, del Codice Etico, del Regolamento Aziendale e delle norme e procedure aziendali.

Equità

I destinatari del documento, sia nelle relazioni interne che esterne, devono evitare qualsiasi forma di parzialità di giudizio o discriminazione basata su età, sesso, orientamento sessuale, stato di salute, razza, nazionalità, opinioni politiche, appartenenze sindacali, credo religioso.

Diligenza professionale e conflitti di interesse

Tutte le attività dovranno essere svolte con impegno e rigore professionale e in totale assenza di conflitti d'interesse, in modo da tutelare il prestigio e la reputazione di Sogeea e perseguire obiettivi di efficacia ed efficienza.

Ogni membro del CDA, che sia esterno o interno alla compagine di Sogeea, dovrà garantire la propria irreprensibilità e l'assenza di conflitti di interesse.

Trasparenza

Le relazioni con le controparti devono essere effettuate garantendo correttezza, completezza, accuratezza e integrità delle informazioni.

Tutela e rispetto della persona

Le relazioni interpersonali e professionali devono essere improntate su principi di rispetto reciproco, cordialità e disponibilità.

Riservatezza

La Sogeea S.p.A. richiede ai destinatari di mantenere la massima riservatezza in ordine alle notizie e ai dati di cui vengono a conoscenza, con il conseguente divieto di diffondere, rilevare o utilizzare, in tutto o in parte le informazioni costituenti il patrimonio aziendale.

3. PRINCIPI DI COMPORTAMENTO NELLA GESTIONE DEGLI AFFARI

Fermo restando il rispetto della normativa applicabile e degli obblighi nascenti dall'adesione ai Sistemi ISO 9001 e 14001, OSHAS 18001 e ISO27001, la proposta e la realizzazione di progetti, investimenti e attività, devono essere finalizzate ad accrescere nel lungo periodo i valori patrimoniali, e il know-how dell'impresa.

Rapporti con i fornitori e collaboratori esterni

La selezione dei giusti fornitori e collaboratori rappresenta un passaggio fondamentale per garantire la competitività e la qualità dei servizi della Sogeea S.p.A.

Le relazioni con fornitori e collaboratori devono essere improntate sulla trasparenza e imparzialità.

La scelta delle forniture più rilevanti deve essere adeguatamente motivate, e qualsiasi potenziale fornitore deve dimostrare di possedere i requisiti necessari.

La selezione dei collaboratori deve essere effettuata su criteri di qualificazione professionale e reputazione, instaurando un dialogo trasparente e competitivo.

Sogeea chiede ai propri principali fornitori e collaboratori il rispetto dei principi contenuti nel presente Codice.

I destinatari del presente Codice non possono accettare doni, omaggi o forme di ospitalità, se non di modico valore e tali da non influenzare le scelte in merito alle forniture. Comunque la Direzione della Sogeea S.p.A deve sempre essere messa al corrente di questo tipo di omaggi.

Relazioni con le istituzioni e la pubblica amministrazione nonché con interlocutori commerciali privati

I rapporti con le istituzioni e la pubblica amministrazione devono rispettare correttezza e legalità.

Non è mai consentito corrispondere né offrire, direttamente o indirettamente, pagamenti, benefici materiali e altri vantaggi di qualsiasi entità a terzi, rappresentanti di istituzioni, pubblici ufficiali e dipendenti pubblici o privati, per influenzare o compensare un atto del loro ufficio.

Atti di cortesia commerciale come omaggi o forme di ospitalità sono consentiti esclusivamente se di modico valore e comunque tali da non compromettere l'integrità o la reputazione di una delle parti e da non poter essere in nessun caso interpretati come finalizzati ad acquisire indebiti vantaggi.

In ogni caso questo tipo di spese deve essere sempre autorizzato dalla dirigenza di Sogeea e debitamente documentato.

Nei rapporti con i pubblici ufficiali e con gli incaricati di pubblico servizio è altresì vietato farsi indurre a dare o promettere indebitamente denaro o altra utilità ai predetti soggetti

E' fatto pertanto divieto di offrire o di accettare qualsiasi oggetto, servizio, prestazione o favore di valore per ottenere o concedere un trattamento più favorevole in relazione a qualsiasi rapporto intrattenuto con la Pubblica Amministrazione o con interlocutori commerciali privati.

Non è consentito destinare a finalità diverse da quelle per cui sono stati concessi contributi, sovvenzioni o finanziamenti ottenuti dallo Stato, da altro ente pubblico o dalla Comunità Europea; è fatto altresì divieto di utilizzare o presentare dichiarazioni o documenti falsi o attestanti cose non vere ovvero omettere informazioni dovute, e comunque porre in essere alcun artificio o raggirò al fine di conseguire le predette erogazioni o qualunque ingiusto profitto con danno dello Stato o di altro ente pubblico.

I fatti rappresentati e la documentazione presentata per l'ottenimento di finanziamenti, contributi, sovvenzioni o agevolazioni devono essere veritieri, accurati e completi.

E' fatto divieto a tutti i dipendenti ed ai collaboratori della società che, a qualsiasi titolo, direttamente o indirettamente accedono a sistemi informatici o telematici della Pubblica

Amministrazione di alterarne in qualsiasi modo il funzionamento intervenendo senza diritto e con qualsiasi modalità su dati, informazioni e programmi.

Nella selezione dei fornitori della società utilizza criteri oggettivi e trasparenti e si basa esclusivamente su parametri di qualità del bene o servizio, prezzo, garanzie di assistenza, equità e correttezza, evitando ogni possibile pressione indebita tale da mettere in dubbio l'imparzialità posta nella scelta dei fornitori stessi.

E' fatto divieto agli amministratori, direttori generali, dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, sindaci e liquidatori, da chi nell'ambito organizzativo della società o dell'ente privato esercita funzioni direttive nonché ai soggetti sottoposti alla loro direzione o vigilanza, di sollecitare, ricevere per sé o per altri, denaro o altra utilità non dovuti, o accettarne la promessa, per compiere o per omettere un atto in violazione degli obblighi inerenti al loro ufficio o degli obblighi di fedeltà. E' parimenti vietato offrire, promettere o dare denaro o altra utilità ai predetti soggetti appartenenti ad altra società.

Relazioni con i clienti

La Sogeea S.p.A. si pone quale partner di riferimento per i propri clienti e potenziali clienti, garantendo un servizio fondato sulla competenza e diligenza professionale.

I destinatari del presente Codice devono attenersi al principio di correttezza nella negoziazione contrattuale con i clienti, devono tutelare la riservatezza delle informazioni, garantire la concorrenza leale e instaurare un dialogo diretto e trasparente con clienti e potenziali clienti.

Relazioni con l'autorità giudiziaria

La Società condanna ogni condotta di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria. A tal fine, pone in essere i più opportuni rimedi a preservare la trasparenza e a coadiuvare l'amministrazione della giustizia.

4. TUTELA DEL LAVORO E DEI DIPENDENTI

Le risorse umane rappresentano per la Sogeea SpA, ciascuna con la propria professionalità, un patrimonio insostituibile per garantire lo sviluppo ed il continuo miglioramento della stessa azienda, dei suoi servizi e processi.

Oltre a garantire la tutela della Salute e della Sicurezza nell'ambiente di lavoro, attraverso la corretta applicazione delle norme e legislazioni, la Sogeea promuove la prevenzione e la gestione dei rischi. La selezione del personale è basata su principi di merito, professionalità e competenza, mentre il rapporto di lavoro su fiducia e rispetto reciproci.

La Sogeea garantisce pari opportunità, venendo incontro alle necessità delle numerose lavoratrici donne, ove possibile e proficuo, anche in termini di orari flessibili.

La formazione del personale permette di accrescere competenze e porta nuova efficienza ed efficacia alla compagine aziendale.

La società si impegna a non impiegare, alle proprie dipendenze, lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno, ovvero il cui permesso sia scaduto e del quale non sia stato chiesto, nei termini di legge, il rinnovo o sia stato revocato o annullato.

Nel garantire il valore primario delle risorse umane, la società non consente alcuna forma di sfruttamento né di discriminazione nei confronti dei propri dipendenti e collaboratori.

La Società condanna altresì qualsiasi forma di reclutamento, impiego, utilizzo o assunzione di manodopera, anche mediante attività di intermediazione, sottoponendo i lavoratori a condizioni di sfruttamento ed approfittando del loro stato di bisogno.

Costituisce indice di sfruttamento la sussistenza di una o più delle seguenti condizioni:

- 1) la reiterata corresponsione di retribuzioni in modo palesemente difforme dai contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative a livello nazionale, o comunque sproporzionato rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestato;
- 2) la reiterata violazione della normativa relativa all'orario di lavoro, ai periodi di riposo, al riposo settimanale, all'aspettativa obbligatoria, alle ferie;
- 3) la sussistenza di violazioni delle norme in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro;
- 4) la sottoposizione del lavoratore a condizioni di lavoro, a metodi di sorveglianza o a situazioni alloggiative degradanti.

5. SALUTE, SICUREZZA, AMBIENTE

Come si evince anche dalla Politica del Sistema di Gestione Integrato (ISO9001, ISO14001, OHSAS18001), la Sogeea S.p.A. riconosce quali elementi cardine nella gestione di ambiente, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e quali presupposti per il mantenimento di un rapporto positivo e rispettoso con i collaboratori e con la comunità circostante:

- ✓ l'individuazione, la valutazione ed il controllo degli impatti ambientali e dei rischi per la SSL delle attività in corso;
- ✓ la valutazione a priori degli impatti ambientali e dei rischi per la SSL relativamente alle attività future ed alle modifiche organizzative, al fine attuare scelte "consapevoli";
- ✓ il pieno coinvolgimento e impegno del personale, con piani ed attività di informazione e formazione;
- ✓ l'attuazione di comportamenti di assoluta trasparenza;
- ✓ l'impegno a una cooperazione con gli enti di controllo e sorveglianza preposti;
- ✓ l'impegno nell'attuazione di procedure finalizzate al rilievo e al trattamento di condizioni di non conformità;
- ✓ la definizione di mezzi e responsabilità commisurati ai rischi per l'attuazione di azioni correttive e preventive in caso di inosservanza della Politica, degli obiettivi o della legislazione applicabile in materia di ambiente e di SSL.

La società conduce la propria attività e persegue i propri obiettivi nel rispetto dell'ambiente e della legislazione vigente in tale materia, riconoscendo a quest'ultimo un ruolo preminente in ogni decisione relativa all'attività aziendale.

La società assume ogni idoneo strumento di cautela al fine di tutelare l'ecosistema con particolare attenzione alle normative vigenti in materia di smaltimento rifiuti, tutela delle acque, del suolo, del sottosuolo e dell'atmosfera.

6. RISPETTO DELLA NORMATIVA IN MATERIA DI ANTITERRORISMO ED IN MATERIA DI LOTTA AI REATI TRANSNAZIONALI ED ALLA CRIMINALITÀ ORGANIZZATA

La società riconosce il primario valore dei principi di ordine democratico e di libera determinazione politica cui si informa lo Stato. E' pertanto vietato e del tutto estraneo alla società qualsiasi comportamento che possa costituire o essere collegato ad attività terroristica o di eversione dell'ordine democratico dello Stato, o che possa costituire o essere collegato a reati, anche transnazionali afferenti l'associazione per delinquere, anche di tipo mafioso, l'induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, il favoreggiamento personale, nonché afferenti l'associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri e al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope, ovvero ancora afferenti possibili violazioni delle disposizioni contro le immigrazioni clandestine e relative al traffico di armi.

Ogni dipendente o collaboratore che, nello svolgimento della propria attività lavorativa, venga a conoscenza della commissione di atti o comportamenti che possano costituire attività terroristica di qualunque genere o connesse ai reati transnazionali e di criminalità organizzata sopra indicati, o comunque di aiuto o finanziamento di tali attività o di tali reati deve, salvi gli obblighi di legge, darne immediata notizia ai propri superiori ed all'Organismo di Vigilanza.

7. RISPETTO DELLA NORMATIVA IN MATERIA DI ANTIRICICLAGGIO

La Società garantisce la massima trasparenza, correttezza e buona fede nelle transazioni commerciali con tutte le controparti, predisponendo gli strumenti più opportuni al fine di contrastare i reati di cui agli artt. 648 (ricettazione), 648 bis (riciclaggio), 648 ter (impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita) e 648 ter 1 (autoriciclaggio) c.p. e si impegna ad osservare la normativa in materia di antiriciclaggio.

La società verifica la correttezza degli incarichi conferiti a soggetti terzi, la regolarità dei pagamenti e dei flussi finanziari nonché degli adempimenti fiscali, della selezione dei soggetti offerenti i beni e servizi che la Società intende acquisire, della fissazione dei criteri di valutazione delle offerte e verifica altresì tutte le informazioni relative alla attendibilità commerciale/professionale dei fornitori e dei partner.

8. RISPETTO DELLA NORMATIVA IN MATERIA DI TUTELA DELLA INCOLUMITÀ E PERSONALITÀ INDIVIDUALE

La società ha come valore imprescindibile la tutela della incolumità della persona, della libertà e della personalità individuale. Essa pertanto ripudia qualunque attività che possa comportare una lesione dell'incolumità individuale, quali le pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili ed ogni possibile forma di finanziamento che possa favorire o alimentare l'espletamento di tali pratiche, nonché ogni possibile sfruttamento o riduzione in stato di soggezione della persona.

La società attribuisce altresì primaria rilevanza alla tutela dei minori ed alla repressione dei comportamenti di sfruttamento di qualsiasi natura posti in essere nei confronti dei medesimi. A tal fine è pertanto vietato e del tutto estraneo alla Società un utilizzo non corretto degli strumenti informatici della società e, in particolare, un utilizzo dei medesimi volto a porre in essere o anche solo ad agevolare possibili condotte afferenti il reato di pornografia minorile, eventualmente avente ad oggetto anche immagini virtuali.

Inoltre, al fine di garantire il pieno rispetto della persona, la società è impegnata a rispettare e a far rispettare ai propri dipendenti, fornitori, collaboratori e partners la normativa vigente in materia di lavoro, con particolare attenzione al lavoro minorile.

Ogni dipendente o collaboratore che, nello svolgimento della propria attività lavorativa, venga a conoscenza della commissione di atti o comportamenti che possano favorire la lesione della incolumità personale così come sopra individuata, nonché costituire sfruttamento o riduzione in stato di soggezione di una persona deve, salvi gli obblighi di legge, darne immediata notizia ai propri superiori ed all'Organismo di Vigilanza.

9. PROTEZIONE DELLE INFORMAZIONI

Come si evince anche dal documento di Politica del Sistema di Gestione della Sicurezza delle Informazioni (ISO27001), la Sogeea S.p.A. intende:

- ✓ tutelare la **confidenzialità** delle informazioni, assicurando che le informazioni siano accessibili solo a chi è autorizzato;
- ✓ tutelare l' **integrità** delle informazioni, proteggendo la precisione e la completezza delle informazioni e dei metodi per la loro elaborazione;
- ✓ tutelare la **disponibilità** delle informazioni, assicurando che gli utenti autorizzati possano effettivamente accedere alle informazioni e beni collegati nel momento in cui lo richiedono;
- ✓ tutelare la **conformità** delle informazioni, trattando le informazioni in modo conforme alle leggi e alle normative di settore in tema di sicurezza;
- ✓ redigere piani per la **continuità** dell'attività, e che tali piani siano il più possibile tenuti aggiornati e controllati;
- ✓ fornire al personale adeguata **formazione** in tema di sicurezza delle informazioni tutte le violazioni della sicurezza delle informazioni e possibili punti deboli vengano riferiti a chi di dovere, indagati e perseguiti opportunamente;

- ✓ identificare, attraverso idonea **analisi dei rischi**, il valore del patrimonio informativo e le misure implementate per la sua protezione, al fine di comprendere le vulnerabilità e le possibili azioni di miglioramento;
- ✓ gestire il rischio ad un livello accettabile attraverso la progettazione, l'attuazione, e il mantenimento del Sistema di Gestione della Sicurezza delle Informazioni;
- ✓ prevedere procedure per garantire lo **sviluppo sicuro** del software/gestionale web e degli altri servizi forniti ai clienti Sogeea;
- ✓ mettere in campo sistemi di monitoraggio, azioni e riesami che garantiscano il **continuo miglioramento** del SGSI.

10. FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

Per garantire efficacia al Codice Etico, esso dovrà essere conosciuto e attuato dai vertici della Sogeea, dai loro diretti riporti e a cascata da tutto il personale.

A tal fine, l'attività di comunicazione e formazione dovrà essere chiara e accessibile, al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza delle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche cui devono ispirare i propri comportamenti.

L'attività di comunicazione e formazione è supervisionata dall'Amministratore Delegato con la collaborazione delle funzioni aziendali competenti. In particolare, il CDA ha il compito di promuovere e definire le iniziative per la diffusione, conoscenza e comprensione del Codice Etico, elaborando e proponendo interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del D.lgs 231/2001, sui principi normativi aventi un impatto sull'attività dell'azienda e sulle norme comportamentali in genere.

Nel dettaglio, il responsabile delle Risorse Umane in coordinamento con l'Amministratore Delegato inserisce tra i criteri di selezione del personale la condivisione dei valori espressi dal presente Codice Etico e la predisposizione a osservare gli stessi.

Sogeea, per la formazione dei propri dipendenti sui contenuti del Codice Etico si avvale di docenti esperti in materie tecniche e giuridiche attinenti al Decreto 231. La Società, con il supporto dei docenti e/o di consulenti interni o esterni, predispone interventi formativi rivolti a tutti i dipendenti al fine di assicurare una adeguata conoscenza, comprensione e diffusione dei contenuti del Codice Etico e diffonde, altresì una cultura aziendale orientata verso il perseguimento di una sempre maggiore trasparenza ed eticità.

I contenuti dei programmi formativi saranno aggiornati in relazione a eventuali modifiche del Codice Etico. La partecipazione agli interventi formativi è obbligatoria per tutti i dipendenti e i collaboratori dell'azienda.

Le Risorse Umane raccolgono e archiviano le evidenze/attestazioni relative all'effettiva partecipazione a detti interventi formativi.

I dipendenti potranno consultare il Codice Etico anche direttamente sul server aziendale e ogni dipendente otterrà, a richiesta, una copia cartacea di entrambi i documenti.

In caso di variazione tra i componenti degli organi sociali, al momento dell'accettazione della carica ai nuovi membri sarà consegnata una copia cartacea della versione integrale del Codice Etico a seguito del quale sottoscriveranno una dichiarazione di osservanza dei contenuti del medesimo. Eventuali modifiche apportate al Codice Etico e ogni rilevante modifica procedurale, normativa o organizzativa, saranno debitamente comunicate a tutti i dipendenti della Sogeea.

11. OBBLIGHI DI INFORMAZIONE VERSO L'ODV

In Sogeea la vigilanza sull'effettiva applicazione del presente Codice Etico è affidata l'OdV il quale provvederà a espletare verifiche periodiche sul rispetto del presente documento, che costituisce parte integrante del Modello Organizzativo della società, con la cooperazione delle funzioni aziendali competenti, in particolare la funzione Internal Audit.

Tutti i dipendenti che vengano a conoscenza di notizie relative a comportamenti non in linea con quanto previsto dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e dal Codice etico emanati dalla società, hanno l'obbligo di informare l'Organismo di Vigilanza.

Tale obbligo, peraltro, rientra nel più ampio dovere di diligenza e fedeltà del prestatore di lavoro; il suo adempimento non potrà dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari e dovrà essere garantita la riservatezza nei confronti di chi segnala eventuali violazioni al fine di eliminare la possibilità di ritorsioni.

Tutti i destinatari del presente Codice Etico sono tenuti e invitati a segnalare, a mezzo posta o via e-mail all'indirizzo dell'OdV OdV@sogeea.it, in forma non anonima, qualsiasi violazione o sospetta violazione del Codice Etico.

Le informazioni pervenute all'Organismo di Vigilanza saranno utilizzate ai fini di un miglioramento della pianificazione dell'attività di controllo e non impongono una verifica sistematica di tutti i fatti segnalati, essendo rimessa alla discrezionalità e responsabilità dell'Organismo di Vigilanza la decisione di attivarsi a seguito di una eventuale segnalazione.

L'OdV analizza le segnalazioni, coinvolgendo il personale eventualmente necessario, garantendo la riservatezza del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge.

12. SANZIONI

La violazione del Codice Etico potrà dare luogo a procedimenti disciplinari e a sanzioni per i dipendenti e collaboratori della Sogeea S.p.A., oltre e indipendentemente agli eventuali procedimenti penali a carico degli autori della violazione, così come previsti dal Modello Organizzativo della società.

Parimenti gli stakeholder di Sogeea che non ottemperino al Codice Etico potranno essere passibili di risoluzione contrattuale. Si ricorda che il Codice Etico, pur richiamando esplicitamente i reati

tipizzati nel Decreto 231, deve intendersi violato anche da condotte formalmente non delittuose e penalmente irrilevanti ma eticamente e moralmente inaccettabili.

13. CONCLUSIONI

Il presente Codice Etico è stato adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione di Sogeea, in conformità all'art. 6, comma 1, lett. a) del D. Lgs. 231. Esso rappresenta un insieme coerente di principi, procedure e disposizioni che disciplinano il funzionamento interno della Società e le modalità con le quali la stessa si rapporta con l'esterno.

Le successive modifiche sono di competenza del Consiglio di Amministrazione. È peraltro riconosciuta all'Amministratore Delegato di Sogeea la facoltà di apportare al testo del presente Codice Etico eventuali modifiche o integrazioni di carattere formale (quali, ad esempio, quelle necessarie per l'adeguamento del testo del presente Modello all'eventuale, futura variazione di riferimenti normativi).

Al fine di assicurare l'idoneità del Codice a prevenire i reati considerati dal Decreto, sono da tenersi in considerazione anche le prescrizioni del Sistema di Gestione Integrata vigente in Sogeea.

Si ricorda che il presente Codice Etico non sostituisce né abroga il vigente Regolamento Aziendale di Sogeea, rispetto al quale costituisce atto totalmente autonomo e separato.

Ai sensi e per gli effetti dell'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori il presente documento è affisso in bacheca, diffuso sulla intranet aziendale e sarà altresì pubblicato sul sito www.sogeea.it.

Roma, 10/05/2017