Approvato con Determinazione A.U. del 25/10/2016

Codice Etico Comportamentale

di

Puglia Sviluppo SpA

Descrizione	Qualifica	Nome e cognome	Firma
Proposto da	Dirigente Area Audit, Trasparenza, Formazione, Divulgazione	Raffaele Bagnardi	
Visto da	Vice Direttore Generale	Andrea A. Vernaleone	
Visto da	Direttore Generale	Antonio De Vito	
Approvato da	Amministratore Unico	Sabino Persichella	

Sommario

1. La missione di Puglia Sviluppo 3
2. Valori aziendali e principi etici 3
3. Adozione del Codice Etico 4
4. Principi generali 5
4.1 Etica d'impresa 5
4.2 Rispetto di leggi e regolamenti 5
4.3 Trasparenza e correttezza 6
4.4 Rispetto del lavoro e dei lavoratori 6
5. Rapporti con pubblici dipendenti, Pubbliche Amministrazioni e interlocutori privati 7
5.1 Omaggi e regali 7
5.2 Rapporti esterni con esponenti della PA 8
5.3 Rapporti con gli utenti 9
5.4 Rapporti con i fornitori 9
6. Conflitto di interessi 10
7. Tutela della riservatezza e della Privacy 10
8. Tutela dell'ambiente e della sicurezza sul lavoro 11
9. Rapporti con i mass media e la collettività 12
10. Rispetto della normativa in materia di antiterrorismo, antiriciclaggio e di lotta ai reati transnazionali 13
11. Rispetto della normativa in materia di tutela della incolumità e personalità individuale 14
12. Rispetto della normativa in materia di lotta alla criminalità informatica 14
13. Comunicazioni sociali e illeciti in materia societaria 15
13.1 Divieto di formazione fittizia del capitale 15
13.2 Divieto di impedire controlli 16
13.3 Divieto di illecita influenza sull'Assemblea 16
13.4 Divieto di ostacolare l'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza 16
13.5 Divieto di eseguire operazioni illecite sulle azioni proprie 17
13.6 Divieto di compiere operazioni in pregiudizio dei creditori 17
13.7 Obbligo di comunicazione del conflitto di interessi 17
13.8 Divieto di indebita restituzione dei conferimenti 17
13.9 Divieto di illegale ripartizione degli utili e delle riserve 17
13.10 Divieto di accordi corruttivi tra privati 17
14. Comunicazione, informazione e rispetto del Codice Etico 18
15. Obblighi di informazione di presunte violazioni del Codice 18

1. La missione di Puglia Sviluppo.

La Società ha la missione di promuovere, nel territorio della regione Puglia, la nascita di nuove imprese e lo sviluppo delle imprese esistenti, accelerare e diffondere lo sviluppo produttivo e imprenditoriale della regione Puglia, sviluppare la domanda di innovazione e dei sistemi locali di impresa, anche nei settori agricolo, turistico e del commercio.

La società è soggetta alla direzione e coordinamento del Socio Unico Regione Puglia.

In particolare, come riportato nello Statuto societario, Puglia Sviluppo ha per oggetto esclusivo le seguenti attività, che vengono svolte unicamente in favore, per conto e su richiesta della Regione Puglia:

- la realizzazione di attività di interesse generale a supporto della Regione Puglia;
- la promozione, nel territorio della Regione Puglia, della nascita di nuove imprese e dello sviluppo delle imprese esistenti;
- lo sviluppo della domanda di innovazione e dei sistemi locali di impresa, anche nei settori agricolo, turistico e del commercio;
- la progettualità dello sviluppo.

In merito alle attività affidate dalla Regione Puglia, queste sono svolte da Puglia Sviluppo in qualità di organismo intermedio per l'attuazione di specifici regimi di aiuto sulla base di apposite convenzioni; inoltre la società svolge attività in qualità di soggetto delegato dalla Regione Puglia per la gestione degli strumenti di ingegneria finanziaria.
La gestione dei suddetti Fondi è regolamentata da Accordi di finanziamento tra la società e la Regione Puglia (redatti ai sensi dell'art.43 del Regolamento (CE) n. 1828/2006 e ss.mm.ii).

2. Valori aziendali e principi etici.

La Società, nell'adempimento della missione attribuitagli, persegue il raggiungimento dei propri obiettivi attraverso un'azione aziendale svolta nel rispetto della legalità e dei diritti fondamentali della persona, improntata a regole chiare e trasparenti e in sintonia con l'ambiente esterno e con gli obiettivi istituzionali della Regione Puglia.

Il Codice Etico individua pertanto i valori aziendali e i principi etici promossi dalla Società ed evidenzia l'insieme dei diritti e dei doveri di tutti coloro che, a qualsiasi titolo, operano nella Società, indicando le norme di comportamento da osservare nei confronti di tutti gli interlocutori quali l'Azionista Unico (Regione Puglia), i lavoratori, i collaboratori, i consulenti, la Pubblica Amministrazione e, in generale, tutti i soggetti legati da un rapporto di collaborazione con la Società.

L'adozione del presente Codice è espressione di un contesto aziendale nel quale obiettivo primario è quello di soddisfare le necessità e le aspettative degli interlocutori tutti della Società, attraverso un elevato standard di professionalità e il divieto di quelle condotte che si pongono in contrasto con le disposizioni di legge e con i valori e i principi che la Società intende promuovere.

Ogni lavoratore, collaboratore e portatore d'interessi della Società, si dovrà pertanto attenere alle regole contenute nel Codice Etico che, unitamente alle previsioni normative in materia sia civile che penale, rappresentano l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità agli stessi attribuiti.

In nessun caso, il perseguimento dell'interesse o del vantaggio della Società può giustificare una condotta non in linea con il presente Codice.

La Società assicura a tutti i lavoratori e collaboratori un'adeguata informativa in relazione al contenuto del Codice Etico e alle problematiche a esso attinenti.

3. Adozione del Codice Etico.

Al fine di una tutela sempre più concreta della propria immagine positiva, la quale rappresenta certamente un valore primario ed essenziale, la Società ha deciso di adottare un Codice Etico che, in linea con i principi di lealtà e onestà di comportamento, che le sono già propri, è volto a regolare attraverso norme comportamentali l'attività aziendale.

Inoltre, il Codice è stato elaborato prendendo in considerazione - laddove pertinente con le attività di Puglia Sviluppo - la disciplina di cui al Regolamento recante codice di comportamento, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165, come sostituito dall'art. 1, comma 44, della L. 6 novembre 2012, n. 190 (DPR 16 aprile 2013, n. 62) e le disposizioni contenute nel Codice di comportamento dei dipendenti della Regione Puglia, in merito ai doveri di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta cui il personale è tenuto nell'esercizio dell'attività lavorativa.

Il presente documento fa parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di cui al Decreto Legislativo 231/01 e si intende efficace e vincolante nei

confronti di tutti i lavoratori, anche con contratto di somministrazione, della Società, collaboratori e fornitori.

4. Principi generali.

4.1 Etica d'impresa.

L'onestà rappresenta il principio fondamentale per tutte le attività di Puglia Sviluppo e l'elemento essenziale della gestione aziendale. I rapporti a tutti i livelli, devono essere improntati su criteri e comportamenti di correttezza, coerenza, lealtà e reciproco rispetto. La Società dialoga in modo chiaro, trasparente, accurato e tempestivo, con tutti gli esponenti aziendali, i collaboratori esterni, gli utenti e fornitori.

La Società ritiene che la propria attività, per potersi qualificare come eticamente responsabile, debba perseguire modelli che rispettino e salvaguardino i diritti umani e il benessere della comunità, promuovendo lo sviluppo umano in modo equo.

4.2 Rispetto di leggi e regolamenti.

Puglia Sviluppo reputa il rispetto delle normative nazionali e internazionali come condizione vincolante e imprescindibile del proprio agire. Si impegna, pertanto, anche con attenta opera di prevenzione sulla consumazione di illeciti, a rispettare tali normative.

Tale principio trova applicazione anche nei casi in cui la Società, in nome e per conto della Regione Puglia, è chiamata a operare in altri Paesi, con riferimento alle normative negli stessi vigenti.

Ogni lavoratore, collaboratore e chiunque abbia rapporti con la Società deve impegnarsi al rispetto delle leggi vigenti, nonché delle prescrizioni contenute in questo documento e nei regolamenti interni.

Tale impegno dovrà valere anche per i tirocinanti, collaboratori, consulenti, fornitori, utenti e per chiunque abbia rapporti con la Società. Quest'ultima non inizierà o proseguirà alcun rapporto con chi non intenda allinearsi a tale principio.

La mancata conoscenza delle leggi non esonera da alcuna responsabilità.

I lavoratori e i collaboratori devono essere a conoscenza delle leggi e dei comportamenti conseguenti; qualora esistessero dei dubbi su come procedere la Società dovrà informare adeguatamente i propri lavoratori e collaboratori.

L'osservanza delle norme contenute nel Codice Etico deve considerarsi parte integrante ed essenziale delle obbligazioni contrattuali previste per i lavoratori della società, ai

sensi dell'art. 2104 del c.c. ("diligenza del prestatore di lavoro").

Tale osservanza deve considerarsi, inoltre, parte integrante ed essenziale delle obbligazioni contrattuali previste per i collaboratori non subordinati. La Società sanziona con coerenza, imparzialità e uniformità le violazioni al Codice Etico.

4.3 Trasparenza e correttezza.

Tutte le azioni e le operazioni della Società devono essere legittime e devono avere una registrazione adeguata. In particolare, deve essere possibile la verifica del processo di decisione, autorizzazione e di svolgimento delle operazioni stesse.

Per ogni operazione vi deve essere un adeguato supporto documentale che consenta di procedere, in ogni momento, all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione medesima e individuino chi ha effettuato, registrato, verificato e autorizzato la stessa.

La predisposizione di qualsiasi documentazione, ivi compresa quella contabile, va effettuata con chiarezza e trasparenza. I dati relativi andranno riportati in modo accurato, obiettivo e veritiero.

I lavoratori e i soggetti che agiscono per conto della Società devono operare, anche negli acquisti, con diligenza e nel rispetto dei principi di liceità, economicità, qualità e correttezza.

4.4 Rispetto del lavoro e dei lavoratori.

La Società è impegnata a garantire la professionalità e la competenza dei propri lavoratori e collaboratori, i quali rappresentano un valore assoluto per il prestigio e la credibilità della stessa.

Nel garantire il valore primario delle risorse umane, la Società non consente alcuna forma di discriminazione nei confronti dei propri lavoratori e collaboratori.

Le assunzioni si basano sulle qualifiche individuali e sulle competenze legate ai requisiti professionali. In nessun caso, la Società impiegherà lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno, ovvero con permesso di soggiorno scaduto.

Il personale e i collaboratori della Società, nell'ambito lavorativo e nei limiti delle competenze e responsabilità affidatele, devono improntare il proprio comportamento a reciproca correttezza, nel massimo rispetto della dignità e personalità morale di ciascuno. E', pertanto, assolutamente vietata ogni forma di intimidazione e molestie di qualsiasi natura.

Inoltre, il personale e i collaboratori, anche in considerazione della missione attribuita

alla Società, sono tenuti a svolgere la propria attività di ufficio, improntata alla cortesia e alla trasparenza, con senso di responsabilità, assoluta diligenza e spirito collaborativo nei confronti dei colleghi e dei terzi.

Il personale e i collaboratori, al fine di offrire a tutti coloro con i quali vengono in contatto, per ragione del proprio ufficio massimi livelli di qualità, partecipano altresì attivamente alla vita aziendale e valorizzano la propria crescita professionale, acquisendo sempre nuove competenze e capacità.

I Dirigenti e i Responsabili di Area, nonché i Project Manager e i Responsabili di commessa, che ricoprono ruoli di gestione e coordinamento delle commesse gestite dalla società, instaurano con i propri collaboratori rapporti improntati al rispetto reciproco e a una profonda cooperazione e devono essere, con i propri comportamenti, di esempio per le risorse assegnate.

Ciascun Responsabile sostiene la crescita professionale delle risorse assegnate, tenendo in considerazione le attitudini di ciascuna nell'attribuzione dei compiti, valorizzando le persone, rispettandole e sviluppando le loro competenze, onde realizzare una reale efficienza in ambito operativo.

5. Rapporti con pubblici dipendenti, Pubbliche Amministrazioni e interlocutori privati.

5.1 Omaggi e regali.

Non è consentito ai lavoratori e collaboratori e chiunque agisca per conto della Società offrire denaro, doni o altre utilità a dirigenti, funzionari o dipendenti della Pubblica Amministrazione, o a loro parenti, sia italiani che di altri Paesi, salvo che siano di irrilevante valore economico e siano effettuati occasionalmente, nell'ambito delle normali relazioni di cortesia.

Neppure è consentito ai lavoratori e collaboratori e a chiunque agisca per conto della Società ricevere per sé o per altri, regali o altre utilità da qualsiasi soggetto con il quale la Società intrattenga rapporti riconducibili ad attività aziendale, salvo omaggi di irrilevante valore economico, effettuati occasionalmente nell'ambito delle normali relazioni di cortesia.

È fatto, inoltre, 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, nonché a qualsiasi rapporto intrattenuto con interlocutori privati.
Il dipendente a cui pervenga denaro, o un regalo o altra utilità vietati sulla base delle disposizioni sopra citate, ha il dovere di informarne immediatamente il proprio Responsabile di Area, l'O.d.V. e il Responsabile dell'anticorruzione nonché deve provvedere, direttamente e immediatamente alla restituzione degli stessi al donante.

Le regole qui indicate in tema di omaggi e regali sono compatibilmente conformi alle disposizioni contenute nel Codice di comportamento dei dipendenti della Regione Puglia, ai sensi dell'art. 54 del d.lgs. n. 165 del 2001, come sostituito dall'art. 1, comma 44, della L. 6 novembre 2012, n. 190.

5.2 Rapporti esterni con esponenti della PA.

Quando è in corso una qualsiasi trattativa, richiesta o rapporto con la Pubblica Amministrazione, il personale incaricato non deve cercare di influenzare impropriamente le decisioni della controparte.
Se la Società utilizza un consulente o un soggetto terzo, per essere rappresentata nei rapporti verso la Pubblica Amministrazione, nei confronti del consulente e del suo personale o nei confronti del soggetto terzo sono applicate le stesse direttive valide per i lavoratori e i collaboratori della Società.
Inoltre la Società non dovrà farsi rappresentare nei rapporti con la Pubblica Amministrazione da un consulente o da un soggetto terzo quando si possano creare conflitti d'interesse.
Nel corso di qualsiasi trattativa non è consentito proporre o esaminare proposte di possibilità d'impiego o di altra forma di collaborazione, offrire o ricevere omaggi, offrire o ricevere informazioni riservate e ogni altra attività che possa avvantaggiare a titolo personale il rappresentante della Pubblica Amministrazione.
Tutte le predette regole di comportamento relative ai rapporti con membri della Pubblica Amministrazione devono essere osservate anche con riferimento ai membri degli organi della Comunità Europea e di funzionari della Comunità Europea e di Stati esteri.

Non è consentito destinare a finalità diverse da quelle per cui sono stati concessi contributi, sovvenzioni o finanziamenti ottenuti dallo Stato, dalla Regione, 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 raggiro al fine di conseguire le predette erogazioni o qualunque ingiusto profitto con danno dello Stato, della Regione 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.

È fatto divieto a tutti i lavoratori e 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.

5.3 Rapporti con gli utenti.

Sono di primario interesse aziendale:

- la piena soddisfazione delle esigenze degli utenti con cui ha Società intrattiene rapporti;
- la creazione di un solido rapporto con gli utenti, ispirato alla cortesia, alla correttezza ed all'efficienza.

Nell'espletamento dei propri compiti, la Società antepone il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri od altrui; ispira le proprie decisioni ed i propri comportamenti alla cura dell'interesse pubblico, che è affidato.

I lavoratori che gestiscono i rapporti con l'utenza non devono, pertanto, farsi influenzare impropriamente nell'adozione di decisioni che coinvolgono la Società; inoltre, non è consentito loro prendere impegni né fare promesse in ordine a decisioni, azioni proprie o altrui inerenti l'ufficio, se ciò possa generare sfiducia nella Società o nella sua indipendenza e responsabilità.

5.4 Rapporti con i fornitori.

Nei rapporti di fornitura di beni e di prestazione di servizi, la Società opera nel rispetto

della normativa, dei principi del presente Codice e delle procedure interne.

Nella selezione dei fornitori, la Società utilizza criteri oggettivi e trasparenti: pertanto, i dipendenti impegnati nelle attività in oggetto devono utilizzare, nella scelta, i suddetti criteri e basarsi 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.

6. Conflitto di interessi.

Quando gli interessi o le attività personali condizionano la capacità di operare nel totale interesse della Società e del Socio Unico Regione Puglia si ha un conflitto di interessi.

Nella conduzione di qualsiasi attività devono sempre essere evitate situazioni in cui i soggetti coinvolti nelle transazioni siano in conflitto di interessi.

In particolare, tutto il personale e i collaboratori, nell'esercizio delle proprie attività, devono astenersi dal partecipare a quelle in cui si possa manifestare un conflitto di interessi, intendendosi per tale ogni situazione o rapporto che, anche solo potenzialmente, veda coinvolti interessi personali o di altre persone a esso collegate.

Nell'esclusivo interesse della Società, il personale e i collaboratori devono garantire decisioni neutre e imparziali.

Sugli eventuali conflitti di interessi conosciuti, i lavoratori e i collaboratori della Società devono informare, attraverso l'Area di appartenenza, l'O.d.V. e il Responsabile dell'anticorruzione.

7. Tutela della riservatezza e della Privacy.

I lavoratori, collaboratori e chiunque abbia rapporti con la Società devono salvaguardare, secondo il principio della riservatezza, la tutela del know-how tecnico, finanziario, legale, amministrativo, di gestione del personale e dell'attività aziendale e, più in generale, ogni informazione ottenuta in relazione alle attività e agli incarichi svolti, riconoscendone la proprietà alla Società.

Specifiche prescrizioni sono dettate dalla Società in tema di accesso ai sistemi di social network (ad es. Facebook, Linkedin, Skype e similari) da parte del personale e dei collaboratori di Puglia Sviluppo.
Nel caso di utilizzo da parte del personale di Puglia Sviluppo di detti sistemi, a titolo personale, è fatto loro divieto di condividere con i propri contatti personali dati aziendali e informazioni riservate (ivi comprese foto, notizie aziendali e documenti interni), di cui il lavoratore sia a conoscenza in ragione dell'attività lavorativa e legate al business di Puglia Sviluppo.
Parimenti, è vietato ai collaboratori di Puglia Sviluppo, che in ragione del rapporto intercorso con la società siano venuti a conoscenza di informazioni riservate e notizie aziendali, comunicare notizie di qualsiasi genere riguardanti Puglia Sviluppo e il suo business tramite i sistemi di social network.

La Società garantisce che le informazioni e i dati acquisiti e gestiti dal personale e dai collaboratori nell'esercizio della propria attività lavorativa ed eventualmente inseriti in apposite banche dati vengono utilizzati nei limiti stabiliti dalle procedure aziendali e nel rispetto della normativa nazionale a tutela della privacy.

La Società si impegna, altresì, a proteggere le informazioni relative ai propri lavoratori e collaboratori, evitando ogni uso improprio delle suddette informazioni.

8. Tutela dell'ambiente e della sicurezza sul lavoro.

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'ultima un ruolo preminente in ogni decisione relativa all'attività aziendale.

La Società promuove il rispetto dell'ambiente individuando in esso un elemento qualificante e premiante per ogni tipo di progetto.

La Società è altresì impegnata ad assicurare ai propri lavoratori e collaboratori ambienti di lavoro idonei a salvaguardarne la salute, la sicurezza e l'integrità fisica e morale, in conformità alle leggi e ai regolamenti vigenti anche, in particolare, allo specifico fine di impedire i delitti di cui agli artt. 589 e 590, terzo comma, del codice penale (omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime), commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.

In materia di salute e sicurezza sul lavoro, le decisioni, di ogni tipo e a ogni livello, sia apicale che operativo, sono assunte e attuate sulla base dei seguenti principi e criteri fondamentali (ex art. 6, commi 1 e 2 della Direttiva europea n. 89/391):

- evitare i rischi;
- valutare i rischi che non possono essere evitati;

- combattere i rischi alla fonte;
- adeguare il lavoro all'uomo, in particolare per quanto concerne la concezione dei posti di lavoro e la scelta delle attrezzature di lavoro e dei metodi di lavoro e di produzione, in particolare per attenuare il lavoro monotono e il lavoro ripetitivo e per ridurre gli effetti di questi lavori sulla salute;
- tener conto del grado di evoluzione della tecnica;
- sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che è meno pericoloso;
- programmare la prevenzione, mirando a un complesso coerente che integri nella medesima la tecnica, l'organizzazione del lavoro, le condizioni di lavoro, le relazioni sociali e l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro;
- dare la priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- impartire adeguate istruzioni ai lavoratori.

Tali principi sono già utilizzati dalla Società, per assicurare le misure necessarie per la protezione della sicurezza e salute dei lavoratori, comprese le attività di prevenzione dei rischi professionali, d'informazione e formazione, nonché l'approntamento di un'organizzazione e dei mezzi necessari.

9. Rapporti con i mass media e la collettività.

La cura dei rapporti con i mass media è improntata sui principi di veridicità, trasparenza e chiarezza.

Tale attività è di esclusiva competenza dell'Amministratore Unico e del Direttore Generale; essi garantiscono che le informazioni prodotte siano coerenti, accurate e sempre conformi alle politiche e ai programmi aziendali.

I lavoratori e i collaboratori devono, pertanto, astenersi, salva espressa autorizzazione, dal rilasciare dichiarazioni riguardanti le attività della Società agli organi di stampa o ad altri mezzi di comunicazione di massa.

La società è anche sensibile alle esigenze degli Enti locali e degli Enti rappresentativi di interessi collettivi e riconosce l'importanza del confronto e della collaborazione con gli stessi al fine di evitare o ridurre le conseguenze e gli impatti sulla collettività e sull'ambiente delle attività svolte dalla società.

10. Rispetto della normativa in materia di antiterrorismo, antiriciclaggio e di lotta ai reati transnazionali.

La Società riconosce il primario valore dei principi di ordine democratico e di libera determinazione politica cui si informa lo Stato. È pertanto vietato e del tutto estraneo 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 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.

È inoltre vietato qualsiasi comportamento che possa integrare i reati di ricettazione, riciclaggio, l'impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e l'autoriciclaggio e che sia eseguito in violazione di quanto prescritto dal D. Lgs. 231/07, in materia di antiriciclaggio.

Ogni lavoratore o collaboratore che, nello svolgimento della propria attività lavorativa, venga a conoscenza della commissione di atti o comportamenti che possano costituire attività di criminalità o di aiuto o finanziamento a tali attività deve, salvi gli obblighi di legge, darne immediata notizia ai propri superiori, all'Organismo di Vigilanza e al Responsabile dell'anticorruzione.

E' fatto divieto a ciascun lavoratore o collaboratore di coinvolgere la Società nell'acquisizione di beni o altra utilità proveniente da attività illecite (realizzate da terzi o dal lavoratore/collaboratore stesso, direttamente o in concorso con terzi) o in transazioni effettuate con denaro proveniente (o che si sospetti provenire) da operazioni illecite (realizzate da terzi o dal lavoratore/collaboratore stesso, direttamente o in concorso con terzi).

Ogni operatore è tenuto, pertanto, ad utilizzare e impiegare unicamente risorse economiche e finanziarie di cui sia stata verificata la provenienza e solo per operazioni che risultino adeguatamente registrate e documentate.

11. 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 e 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 e 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 un utilizzo non corretto degli strumenti informatici della Società, volto, in particolare, a porre in essere o anche solo ad agevolare possibili condotte afferenti il reato di pornografia minorile, eventualmente avente a 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 partner, la normativa vigente a tutela del lavoro, con particolare attenzione al lavoro minorile, attraverso la predisposizione di specifiche clausole risolutive del contratto che prevedono il rispetto del Codice Etico.

12. Rispetto della normativa in materia di lotta alla criminalità informatica.

La strumentazione informatica della Società deve essere utilizzata nel pieno rispetto delle leggi vigenti e delle specifiche procedure interne.
È pertanto vietato e del tutto estraneo alla Società un utilizzo non corretto degli strumenti informatici della Società dal quale possa derivare la commissione di condotte integranti l'accesso abusivo a un sistema informatico o telematico di terzi, l'intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche, il danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici privati o anche utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità e il danneggiamento di sistemi informatici o telematici sia privati che di pubblica utilità.

Inoltre, è altresì assolutamente vietata la detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici, la diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico, nonché l'installazione di apparecchiature atte a intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche.

13. Comunicazioni sociali e illeciti in materia societaria.

In conformità all'assoluto rispetto delle norme di legge vigenti in materia, si raccomanda la piena osservanza dei principi di veridicità e correttezza, in relazione a qualunque documento giuridicamente rilevante nel quale si evidenzino elementi economici, patrimoniali e finanziari relativi alla Società.

Tutti i lavoratori e i collaboratori coinvolti nelle attività contabili devono assicurare la massima collaborazione, la completezza e chiarezza delle informazioni fornite, nonché l'accuratezza dei dati e delle elaborazioni.

Nella gestione della contabilità, 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.

Tutti i lavoratori e i collaboratori sono, inoltre, obbligati a tenere un comportamento corretto, trasparente e collaborativo, nel rispetto delle norme di legge, in tutte le attività finalizzate alla formazione del bilancio e delle altre comunicazioni sociali, alla formalizzazione di deliberazioni di operazioni societarie rilevanti, alla ripartizione degli utili di esercizio, delle riserve e restituzione dei conferimenti, al fine di fornire ai soci ed ai terzi una informazione veritiera e corretta sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società.

E' fatto, pertanto, divieto di:

- rappresentare o trasmettere, in ogni fase dei processi contabili, finanziari e elaborazione e rappresentazione in bilancio o altre comunicazioni sociali, dati falsi, lacunosi o, comunque, non rispondenti alla realtà, sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società;
- omettere dati ed informazioni imposti dalla legge sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società.

La Società previene la creazione di registrazioni false, incomplete o ingannevoli e vigila affinché non vengano istituiti fondi segreti o non registrati o depositati fondi in conti personali o emesse fatture per prestazioni inesistenti.

La Società garantisce un'attività di formazione di base nei confronti dei Responsabili di Area, dei Project Manager e dei Responsabili di Commessa affinché conoscano le principali nozioni in tema di bilancio.

13.1 Divieto di formazione fittizia del capitale.

È fatto espresso divieto, attraverso qualsiasi condotta, di alterare la documentazione societaria o evitare qualsiasi controllo sulla conformità degli adempimenti di legge, al fine di porre in essere atti volti ad aumentare fittiziamente il capitale sociale.

Nello stesso senso, è fatto divieto di formare o aumentare fittiziamente il capitale della Società mediante attribuzione di azioni o quote sociali per somma inferiore al loro valore nominale, sottoscrizione reciproca di azioni o quote, sopravvalutazione rilevante dei conferimenti di beni in natura o di crediti, ovvero del patrimonio della Società nel caso di trasformazione.

13.2 Divieto di impedire controlli.

È fatto espresso divieto, attraverso qualsiasi condotta, di impedire od ostacolare lo svolgimento delle attività di controllo o di revisione legalmente attribuite ai soci, agli altri organi sociali o alle società di revisione.

13.3 Divieto di illecita influenza sull'Assemblea.

È fatto divieto a chiunque di porre in essere una condotta simulata o fraudolenta finalizzata a determinare la maggioranza in assemblea allo scopo di procurare a sé o ad altri un ingiusto profitto.

È vietato l'utilizzo di informazioni riservate nelle operazioni in valori mobiliari da parte del personale e dei collaboratori della Società nonché la diffusione di informazioni relative a titoli e strumenti finanziari quotati in borsa.
Le informazioni interne devono essere divulgate solo al personale e ai collaboratori della Società, che abbiano effettivamente necessità di conoscerle, e non devono essere comunicate a terzi.

13.4 Divieto di ostacolare l'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza.

È fatto altresì divieto di esporre alle autorità pubbliche di vigilanza, nelle comunicazioni previste in base alla legge e al fine di ostacolare l'esercizio delle funzioni di vigilanza, fatti materiali non rispondenti al vero sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria della Società, ovvero di occultare, con altri mezzi fraudolenti, fatti che dovrebbero essere comunicati.
Tale principio va osservato anche in relazione a informazioni relative a beni posseduti o amministrati dalla Società per conto di terzi.
Non si può, in qualsiasi forma, anche omettendo le comunicazioni dovute alle predette

autorità pubbliche di vigilanza, consapevolmente ostacolare le funzioni delle medesime.

13.5 Divieto di eseguire operazioni illecite sulle azioni proprie.

Al di fuori dei casi consentiti dalla legge, è fatto divieto di acquistare o sottoscrivere azioni o quote sociali cagionando una lesione all'integrità del capitale sociale o delle riserve non distribuibili per legge.

13.6 Divieto di compiere operazioni in pregiudizio dei creditori.

È fatto inoltre divieto di effettuare, in violazione delle disposizioni di legge a tutela dei creditori, riduzioni del capitale sociale, fusioni o scissioni, cagionando danno ai creditori stessi.

13.7 Obbligo di comunicazione del conflitto di interessi.

L'Amministratore e il Direttore generale devono dare notizia all'Assemblea, al Collegio Sindacale, all'O.d.V. e al Responsabile dell'anticorruzione di ogni eventuale interesse che, per conto proprio o di terzi, abbia in una determinata operazione della società, precisandone la natura, i termini, l'origine e la portata.

13.8 Divieto di indebita restituzione dei conferimenti.

Al di fuori dei casi di legittima riduzione del capitale sociale, è fatto divieto di restituire, anche simulatamente, i conferimenti ai soci o di liberare i medesimi dall'obbligo di eseguirli.

13.9 Divieto di illegale ripartizione degli utili e delle riserve.

È vietato ripartire utili o acconti su utili non effettivamente conseguiti o destinati per legge a riserva, ovvero ripartire riserve, anche non costituite con utili, che non possono per legge essere distribuite.

13.10 Divieto di accordi corruttivi tra privati.

I rapporti con gli interlocutori di società terze (società del settore, fornitori), devono essere improntati a criteri e comportamenti di assoluta correttezza, collaborazione, lealtà e reciproco rispetto. E' fatto divieto, pertanto, di offrire beni o servizi o altre utilità a qualsiasi interlocutore terzo perché ponga in essere atti che possano nuocere all'azienda di appartenenza e favorire, invece, la Società. E' altresì vietato accordarsi – previa promessa o dazione di danaro o altra utilità - con esponenti di società concor-

renti, che con il loro operato possano influenzare negativamente il regime di concorrenza tra operatori del settore.

14. Comunicazione, informazione e rispetto del Codice Etico.

Il Codice Etico è portato a conoscenza di tutto il personale, degli intermediari e dei collaboratori con cui la Società ha rapporti continuativi e, comunque, di chiunque entri in contatto con la stessa.

I predetti soggetti sono tenuti al rispetto dei principi contenuti nel presente documento. È necessario, pertanto, fare espressa menzione di quanto sopra nei contratti conclusi con gli stessi e fornire loro copia del Codice Etico.

Per i lavoratori la mancata osservanza del presente Codice Etico comporta l'intervento disciplinare da parte dei competenti organi della Società, in linea con quanto previsto dallo Statuto dei Lavoratori e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni nei confronti dei dipendenti e del personale in genere della Società, saranno applicate in relazione:

- all'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- al comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- alle mansioni del lavoratore;
- alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

Nei confronti dei terzi tenuti al rispetto del presente Codice Etico, in virtù di apposite clausole, l'eventuale mancato rispetto dei principi e delle norme di cui al presente documento, comporta l'irrogazione delle sanzioni espressamente inserite nei relativi contratti.

15. Obblighi di informazione di presunte violazioni del Codice.

Tutti i lavoratori 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 adottati dalla Società, hanno l'obbligo darne immediata notizia ai Responsabili d'Area, al Responsabile dell'anticorruzione, della trasparenza e dell'Integrità, anche a mezzo e-mail all'indirizzo anticorruzione.pugliasviluppo@pec.rupar.puglia.it, e all'Organismo di Vigilanza, anche a mezzo e-mail all'indirizzo odv@pugliasviluppo.it.

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 viene garantita la riservatezza a chi segnala eventuali violazioni al fine di eliminare la possibilità di ritorsioni.

L'identità di colui che effettua la segnalazione di una presunta violazione del Modello o del Codice non viene rivelata senza il suo consenso. Qualora la segnalazione sia fondata, l'identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato.

Nessun soggetto che abbia segnalato comportamenti che abbiano determinato una presunta violazione del Modello o del Codice, può essere sanzionato, licenziato o sottoposto a una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione.