



CITTÀ DI VENARIA REALE

PROVINCIA DI TORINO

Codice Etico

delle

Società Partecipate

dalla

Città di Venaria Reale

(*) Per quanto non espressamente disciplinato dal Codice si intendono richiamate le norme di legge e di statuto.

Premessa

Il presente codice prevede le responsabilità etiche nella conduzione degli affari e delle attività aziendali assunti dai collaboratori della Società, siano essi dipendenti, collaboratori a vario titolo o amministratori.

Il raggiungimento degli obiettivi della Società è perseguito, da parte di tutti coloro che operano nella Società, con lealtà, serietà, onestà, competenza e trasparenza, nell'assoluto rispetto delle leggi e della normativa vigente. La verifica del raggiungimento degli obiettivi è auspicabile avvenga attraverso tutte le forme di misurazione utilizzabili, ivi compresi il bilancio sociale e la certificazione ambientale.

La Società, al fine di competere efficacemente e lealmente sul mercato, migliorare la soddisfazione dei propri clienti / utenti, accrescere il valore per il socio unico e/o l'azionista e sviluppare le competenze e la crescita professionale delle proprie risorse umane, ispira le proprie scelte e le norme di comportamento ai seguenti principi:

Centralità della persona e sostenibilità ambientale

La Società assume come principio di riferimento la centralità della persona e la sostenibilità 'ambientale, garantendo la massima sicurezza tecnicamente ed economicamente conseguibile.

Conformità alle leggi

La Società si impegna a rispettare tutte le leggi e le direttive europee, nonché ad aggiornare la propria carta dei servizi alle disposizioni di legge e dei regolamenti comunali.

Trasparenza

La Società si impegna a realizzare un'informazione trasparente senza favorire alcun gruppo di interesse o singolo individuo.

Correttezza gestionale

La Società assume la correttezza e il rispetto delle norme come principi fondamentali per tutte le attività, le iniziative, i rendiconti e le comunicazioni.

Fiducia e collaborazione

I rapporti con il socio unico e/o l'azionista e con la cittadinanza, a tutti i livelli, devono essere improntati a criteri e comportamenti di lealtà, onestà, collaborazione e reciproco rispetto.

La convinzione di agire in qualche modo a vantaggio della Società non giustifica l'adozione di comportamenti in contrasto con i suddetti principi.

1. Norme generali di comportamento

La Società opera nell'assoluto rispetto delle leggi e della normativa vigente, in conformità ai principi fissati nel presente codice etico e alle procedure interne.

Gli amministratori, i dirigenti e dipendenti della Società, nonché coloro che a vario titolo operano con la stessa, sono pertanto tenuti, nell'ambito delle rispettive competenze, a conoscere ed osservare le leggi ed i regolamenti vigenti.

Le attività di quanti operano per la Società devono essere svolte con impegno professionale, rigore morale e correttezza gestionale, anche al fine di tutelare l'immagine della società e dell'azionista di riferimento Comune di Venaria Reale.

Con particolare riferimento agli amministratori, la Società richiede che questi si adoperino attivamente al fine di proporre e realizzare i progetti, gli investimenti e le azioni industriali, commerciali e gestionali utili a conservare ed accrescere il patrimonio economico, tecnologico e professionale dell'azienda.

La società si impegna a rappresentare un modello positivo di riferimento nel proprio settore, assumendo l'orientamento all'eccellenza (*best practices*).

2. Deleghe di firma

I poteri autorizzativi e di firma devono essere assegnati dagli organi competenti in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite, prevedendo, quando richiesto, una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese.

3. Ambiente di lavoro

La Società si impegna a creare un ambiente di lavoro che garantisca condizioni rispettose della dignità personale e nel quale non vi sia alcuna discriminazione di genere ed orientamento sessuale di nazionalità, di usi, costumi e religioni.

I rapporti interni, a qualunque livello gerarchico, devono essere improntati al rispetto reciproco, alla trasparenza, alla correttezza e buona fede e devono privilegiare aspetti di collaborazione professionale.

4. Risorse Umane

La società valorizza le risorse umane, anche offrendo l'opportunità di percorsi di formazione permanente e si assicura che l'attività si svolga in un clima idoneo ad attuare politiche premianti secondo criteri di meritocrazia.

La società promuove l'informazione dei lavoratori al fine di raggiungere la massima condivisione possibile degli obiettivi della società.

La società favorisce l'inserimento di persone svantaggiate.

5. Tutela della Privacy

La Società, nel rispetto della legislazione vigente, si impegna alla tutela della privacy in merito alle informazioni attinenti la sfera privata e le opinioni di ciascuno dei propri dipendenti e, più in generale, di quanti interagiscono con l'azienda.

In particolare dovrà essere assicurato il rispetto della privacy nella corrispondenza e nelle relazioni interpersonali tra dipendenti, con il divieto di intromissioni che possano ledere la personalità.

6. Trasparenza

Gli amministratori, dirigenti e dipendenti nonché i collaboratori della società devono operare su basi di assoluta trasparenza, all'interno e verso l'esterno evidenziando eventuali carenze e/o omissioni.

Eventuali carenze e/o omissioni non devono essere occultate e/o risolte al di fuori delle procedure e delle prassi aziendali, ma devono essere rilevate e risolte al fine di evitare l'insorgere o il protrarsi di situazioni di potenziale rischio per la società.

La società si impegna a rendere disponibili pubblicamente, anche in un proprio sito internet ad accesso libero:

- lo Statuto;
- la composizione degli organi sociali, indicando nome, cognome, data di nascita, scadenza della carica, con allegato il curriculum vitae;
- il bilancio annuale (compreso quello della sola società madre quando esiste un'organizzazione di gruppo) e le situazioni infrannuali quando richieste dalla legge e dallo Statuto;
- il verbale dell'assemblea annuale dei soci;
- il Codice di Autodisciplina e il Codice Etico;
- la descrizione accurata del sistema adottato per il controllo interno;
- i contratti di servizio con il Comune e gli altri enti pubblici;
- i principali indicatori di efficienza e di qualità, incluse le certificazioni di qualità richieste ed ottenute da enti esterni;
- gli emolumenti degli amministratori.

7. Lealtà e conflitti di interesse

Amministratori, dirigenti e dipendenti nonché collaboratori della Società, ad ogni livello, sono tenuti a comportamenti di lealtà e correttezza verso l'azienda.

I medesimi soggetti devono evitare ogni situazione ed astenersi da ogni attività che possa contrapporre un interesse personale a quello dell'azienda o che possa interferire o intralciare la capacità di assumere, in modo imparziale ed obiettivo, decisioni nell'interesse dell'impresa.

Al fine di evitare situazioni, anche potenziali, di conflitto d'interesse, la società, al momento dell'assegnazione dell'incarico o di avvio del rapporto di lavoro, richiede ai propri amministratori, dirigenti, dipendenti e collaboratori a vario titolo, di sottoscrivere un'apposita dichiarazione che esclude la presenza di condizioni di conflitto di interesse tra singolo e società.

Tale dichiarazione prevede, inoltre, che il soggetto si impegni ad informare tempestivamente la Società nel caso in cui dovesse trovarsi in situazioni effettive o potenziali di conflitto di interesse.

8. Informazioni e informazioni riservate

Per informazioni si intendono tutti i dati, documenti, conoscenze ed elaborati di qualsiasi natura e su qualsiasi supporto riferiti o riferibili alla Società e/o all'attività - a qualunque titolo ed in qualsiasi ambito - e/o ai soci, amministratori, dirigenti e dipendenti della società.

In particolare, costituiscono informazioni riservate o segrete quelle che non sono di dominio pubblico o la cui divulgazione non è prevista da specifiche disposizioni di legge.

Costituiscono inoltre informazioni riservate tutte le notizie apprese nello svolgimento di attività lavorative o, comunque, in occasione di esse, la cui diffusione ed utilizzazione possa provocare un pericolo o un danno alla Società e/o un indebito guadagno.

La violazione dei doveri di riservatezza da parte degli amministratori inficia gravemente il rapporto fiduciario con il Comune, azionista di riferimento e può determinarne la revoca per giusta causa.

La violazione dei doveri di riservatezza da parte di dirigenti, dipendenti o collaboratori inficia gravemente il rapporto fiduciario con la Società e può determinare l'applicazione di sanzioni disciplinari o contrattuali.

E' fatto salvo il diritto di accesso agli atti ed ai documenti da parte dei componenti il Consiglio Comunale di Venaria Reale, nei limiti della legislazione vigente.

9. Beni di proprietà della Società e beni aziendali

Tutti i beni materiali di cui la Società abbia la proprietà, il possesso o i diritti di utilizzo per l'esercizio dell'attività lavorativa nell'ambito aziendale (quali, a titolo esemplificativo, strumenti hardware, licenze software, posta elettronica, apparecchiature telefoniche, autoveicoli, macchinari, apparecchiature strumentali, etc.) costituiscono patrimonio aziendale e, come tale:

- Devono essere utilizzati da ciascun amministratore, dirigente, dipendente o collaboratore se espressamente autorizzato;
- Devono essere utilizzati correttamente;
- Devono essere correttamente custoditi al fine di evitare furti, perdite, danni derivanti da negligenza, imperizia, etc.

I beni di cui sopra devono essere utilizzati per finalità lavorative e non personali.

10. Doni e omaggi, benefici e promesse di favori

La Società vieta agli amministratori, ai dirigenti e ai dipendenti nonché a tutti coloro che operano nel suo interesse di accettare, offrire o promettere, anche indirettamente, denaro, doni, omaggi, beni, servizi, prestazioni o favori non dovuti in relazione a rapporti intrattenuti con pubblici ufficiali, incaricati di pubblico servizio, o soggetti privati, per influenzarne le decisioni, in vista di trattamenti più favorevoli o prestazioni indebite o per qualsiasi altra finalità.

11. Rapporti con l'esterno

11.1 Comunità e contesto sociale

La società è consapevole degli effetti della propria utilità sul contesto territoriale di riferimento, sullo sviluppo economico-sociale e sul benessere generale della collettività.

I rapporti con la comunità e il contesto sociale in cui la società opera sono ispirati a regole di trasparenza, rispetto delle disposizioni normative, sostenibilità ambientale e, nelle forme previste dalle leggi, di promozione e supporto di iniziative sociali e culturali.

La società testimonia dei propri valori e dei propri principi attraverso la coerenza nei comportamenti degli amministratori, dei dirigenti e dei dipendenti.

La società presta la massima attenzione alle istanze provenienti dalla comunità ed è tenuta, ove richiesto, ad informare la comunità con trasparenza (fatte salve informazioni riservate), ponendo in essere ogni ragionevole sforzo per soddisfarne i bisogni.

11.2 Rapporti con autorità e pubblica amministrazione

La Società intrattiene con pubblici ufficiali o con incaricati di pubblico servizio, con la magistratura, con le autorità pubbliche e con altre autorità indipendenti, nonché con partners privati concessionari di un pubblico servizio, rapporti nell'assoluto e rigoroso rispetto delle leggi e della normativa vigente, in modo da non compromettere l'integrità e la reputazione di entrambe le parti.

Particolare attenzione e cura deve essere posta nei rapporti con i soggetti sopra indicati nelle operazioni relative a: gare d'appalto, contratti, autorizzazioni, licenze, concessioni, richieste e/o gestione utilizzazione di finanziamenti comunque denominati di provenienza pubblica, gestione di commesse, rapporti con l'autorità o altre autorità indipendenti, enti previdenziali, enti addetti alla riscossione dei tributi, organi di procedure fallimentari, procedimenti civili, penali o amministrativi, eccetera.

11.3 Rapporti con organizzazioni politiche e sindacali

La Società non favorisce né discrimina, direttamente o indirettamente, alcuna organizzazione di carattere politico o sindacale e si astiene dal fornire qualsiasi contributo, diretto o indiretto, sotto qualsiasi forma, a partiti, movimenti, comitati, organizzazioni politiche e sindacali, a loro rappresentanti e candidati.

11.4 Rapporti con i clienti/utenti

I rapporti con i clienti/utenti, devono mirare all'eccellenza nel servizio, nel prodotto e nella qualità, conformemente alla carta dei servizi, su basi di trasparenza e nel rispetto della normativa di settore.

I rapporti con i clienti/utenti devono svolgersi secondo principi di rispetto degli impegni assunti, di correttezza e di buona fede.

11.5 Rapporti commerciali e di partnership

La Società, in una logica di partnership, privilegia nei propri rapporti i soggetti che si ispirano a principi analoghi a quelli contenuti nel presente Codice.

La Società, quando organismo di diritto pubblico, procede alla selezione dei fornitori e agli acquisti di beni e servizi nel rispetto della normativa pubblicitica di riferimento. In ogni altro caso la selezione deve avvenire, nell'interesse esclusivo della società, nel rispetto di procedure formalizzate, utilizzando la forma scritta e prendendo a base parametri obbiettivi quali la qualità, la convenienza, il prezzo, la capacità, l'efficienza.

Nei rapporti con i fornitori sono vietate dazioni, benefici (sia diretti che indiretti), omaggi, atti di cortesia e di ospitalità.

11.6 Rapporti con l'azionista di riferimento Comune di Venaria Reale

Gli amministratori e i sindaci della Società hanno il dovere di partecipare assiduamente alle riunioni cui sono invitati ad intervenire, nonché di espletare gli incarichi attribuiti con lealtà e correttezza. La circolazione delle informazioni tra la Società e l'azionista di riferimento Comune di Venaria Reale, in particolare ai fini della redazione del bilancio e di altre comunicazioni, deve avvenire conformemente ai principi di veridicità, lealtà, correttezza, completezza, chiarezza, trasparenza, nel rispetto dell'autonomia di ciascuna società e degli specifici ambiti di attività.

La società fornisce con tempestività ed in modo completo le informazioni, i chiarimenti, i dati ed ogni documentazione richiesti dall'azionista di Riferimento Comune di Venaria Reale.

Ogni informazione societaria rilevante deve essere comunicata con assoluta tempestività all'azionista di riferimento Comune di Venaria Reale e agli organi deputati al controllo sulla gestione.

12. Procedure operative e dati contabili

Gli amministratori, i dirigenti e i dipendenti, nonché tutti coloro che intrattengono rapporti con la Società sono tenuti alla rigorosa osservanza delle procedure che regolamentano lo svolgimento di ogni operazione/transazione, anche sotto il profilo dell'utilizzo delle risorse finanziarie.

Ogni operazione deve essere supportata da adeguata, chiara e completa documentazione da conservare agli atti, in modo da consentire, in ogni momento, il controllo sulle motivazioni, le caratteristiche dell'operazione e i soggetti coinvolti.

La documentazione dei fatti elementari, da riportare in contabilità, a supporto della registrazione, deve essere completa, chiara, veritiera e accurata e deve essere tenuta agli atti per ogni opportuna verifica.

La connessa registrazione contabile deve riflettere, in maniera completa, chiara, veritiera, accurata ciò che è descritto nella documentazione di supporto.

Nel caso di elementi economico – patrimoniali fondati su valutazioni, la connessa registrazione deve essere compiuta nel rispetto dei criteri di ragionevolezza e prudenza, illustrando con chiarezza, nella relativa documentazione, i criteri che hanno guidato la determinazione del valore del bene.

13. Politiche del personale

Le società/aziende interamente partecipate dal Comune devono ispirare le proprie politiche di gestione del personale a principi di sviluppo e valorizzazione del capitale umano e adottare una condotta improntata ad una proficua collaborazione con le Organizzazioni Sindacali.

La scelta e selezione del personale e del management deve essere improntata a criteri di trasparenza e pubblicità e sulla base del possesso, da parte dei candidati, di requisiti di competenza professionale adeguata allo specifico compito che sono chiamati a svolgere all'interno della società; La retribuzione dei manager deve essere calibrata su quella del dirigente del Comune con la più alta indennità di posizione.

Sarà tuttavia facoltà della società aumentare la retribuzione dei manager in misura non superiore al 30% in ragione della sussistenza di particolari circostanze quali:

- durata a tempo determinato dell'incarico;
- attribuzione in capo al manager della legale rappresentanza della azienda/società;
- valore del fatturato gestito dall'azienda/società superiore al budget gestito dal dirigente del Comune con la più alta indennità di posizione;
- obiettivi di particolare complessità e strategicità contenuti nei contratti di servizio o assegnati *ad personam*;

Per le società in cui il Comune detiene una quota minoritaria o indirettamente partecipate i principi sopra enunciati si configurano come linee di indirizzo e criterio generale.

14. Riscontro di irregolarità

Il presente codice etico e i suoi futuri aggiornamenti, quando approvati dal Consiglio Comunale quale documento contenente le linee strategiche del socio unico e/o azionista di riferimento, sono resi noti ad amministratori, dirigenti e dipendenti mediante invio personale a ciascuno con attestazione di avvenuto ricevimento.

Ogni amministratore, dirigente e dipendente è tenuto al rispetto di quanto previsto dal presente codice e, pertanto, comportamenti e attività di ciascun amministratore, dirigente e dipendente dovranno essere conformi ai principi ivi contenuti; non saranno ammesse eventuali dichiarazioni di mancata o parziale conoscenza di questo codice in caso di riscontrati inadempimenti dello stesso.

La violazione dei principi fissati nel codice etico compromette il rapporto fiduciario tra il Comune, azionista di riferimento, e gli amministratori della società e configura causa di revoca per giusta causa.

La violazione dei principi fissati nel codice etico compromette il rapporto fiduciario tra la Società e i propri amministratori, dirigenti e dipendenti, consulenti, collaboratori a vario titolo, clienti, fornitori, partners commerciali e finanziari.

La società garantisce che nessuno possa subire ritorsioni, illeciti condizionamenti, disagi e discriminazioni di qualunque tipo per aver segnalato la violazione del presente codice etico o delle procedure interne.

A seguito della segnalazione di irregolarità la società esegue tempestivamente le opportune verifiche ed adotta i provvedimenti disciplinari, anche di tipo pecuniario, e nei casi di rilevanza penale presenta denuncia all'autorità competente.