

Codice Etico

della Molise Dati S.p.A.
(Via Insorti d'Ungheria, 81 – Cb)

5		
4		
3		
2		
1	30/10/2023	Variazione dell'assetto organizzativo
0	28/07/2023	Prima emissione
Rev.	Data decorrenza	Causale
APPROVAZIONE		Come d'approvazione del CDA del 12/12/2023

	CODICE ETICO	Numero ID CE
		Pagina 2 di 7
		Rev. 1

Indice

art. 1 Natura e scopo del Codice Etico	3
art. 2 Destinatari	3
art. 3 Garante dell'attuazione del Codice	3
art. 4 Entrata in vigore, aggiornamento e pubblicità del Codice	3
art. 5 Imparzialità e conflitto d'interessi	3
art. 6 Gestione del personale.....	4
art. 7 Ambiente di lavoro	4
art. 8 Uso del patrimonio aziendale.....	5
art. 9 Gestione contabile e finanziaria	5
art. 10 Salute e sicurezza sul lavoro	5
art. 11 Rapporti con la Pubblica Amministrazione.....	6
art. 12 Relazioni esterne	6
art. 13 Adempimenti Societari	7
art. 14 Obbligatorietà e sanzioni	7

	CODICE ETICO	Numero ID CE
		Pagina 3 di 7
		Rev. 1

art. 1

Natura e scopo del Codice Etico

Il Codice etico (di seguito: "Codice") è un documento ufficiale di MOLISE DATI S.P.A. (di seguito anche "**La Società**"), approvato dalla società, che raccoglie i principi e le regole comportamentali cui sono soggetti tutti coloro i quali operano nel contesto aziendale e con la Società.

Scopo del presente Codice è quello di dichiarare e diffondere i valori e le regole comportamentali cui Molise Dati S.p.A. intende far costante riferimento nell'esercizio della propria attività aziendale.

art. 2

Destinatari

Il presente Codice è vincolante e deve essere osservato da tutto il personale in servizio nella Società ovvero da ogni soggetto che svolge attività in nome e/o per conto della Società, ovunque operino, sia in Italia che all'estero, inclusi i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o direzione della Società, dai componenti del Collegio Sindacale, Società di Revisione, dai collaboratori e consulenti esterni che agiscono nell'interesse della Società.

art. 3

Garante dell'attuazione del Codice

Il controllo sul rispetto del Codice è affidato all'Organismo di Vigilanza previsto dal "Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231" (di seguito "Modello") istituito dalla Società.

La segnalazione effettuata in forma scritta compilando apposito format presente sulla piattaforma dedicata raggiungibile al seguente indirizzo:

<https://molisedatispa.whistleblowing.it/#/>

così come indicato anche sul sito della Molise Dati S.p.A. alla sezione "Amministrazione trasparente".

art. 4

Entrata in vigore, aggiornamento e pubblicità del Codice

Il presente Codice è stato adottato con atto del C.d.A. della Molise Dati S.p.A.

Il presente Codice è disponibile sul sito internet della Società, alla sezione "Amministrazione trasparente".

art. 5

Imparzialità e conflitto d'interessi

La Società nello svolgimento della sua attività opera secondo principi di legalità, correttezza, leale competizione e trasparenza nei confronti di tutti gli operatori presenti sul mercato.

I soggetti tenuti all'osservanza del presente Codice, nell'adempimento della prestazione lavorativa, operano con imparzialità e neutralità ed assumono decisioni con rigore e trasparenza, nel pieno rispetto della legge.

Tutto il personale della Società deve evitare situazioni o attività che possano condurre a conflitti di interesse con Molise Dati S.p.A. o che potrebbero interferire con la loro capacità di prendere decisioni imparziali.

	CODICE ETICO	Numero ID CE
		Pagina 4 di 7
		Rev. 1

A tal proposito, il personale non utilizza la propria posizione in azienda e le informazioni acquisite nel proprio lavoro, in maniera tale da creare conflitto tra i propri interessi personali e gli interessi aziendali; inoltre, fermo restando quanto dettato dalle norme contrattuali vigenti in materia, il personale della Società non deve assumere incarichi esterni in Società o imprese commerciali i cui interessi siano direttamente o anche solo potenzialmente contrastanti o interferenti con quelli di Molise Dati S.p.A.

art. 6 Gestione del personale

In osservanza delle Convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro e della legislazione vigente a tutela delle condizioni di lavoro, la Società si impegna a rispettare i diritti umani fondamentali. In particolare, la Società:

- evita qualsiasi forma di discriminazione nei confronti del proprio personale e offre a tutti i lavoratori le medesime opportunità, in modo che ciascuno possa godere di un trattamento equo basato su criteri di merito, senza discriminazione alcuna;
- cura la selezione ed assunzione del personale dipendente assicurando il rispetto dei valori di pari opportunità ed eguaglianza in linea con le prescrizioni di legge in materia, con lo Statuto dei lavoratori ed i CCNL applicabili;
- crea un ambiente lavorativo in cui le caratteristiche personali del singolo lavoratore non diano vita a discriminazioni;
- assicura la tutela della privacy del personale ed il diritto degli stessi a lavorare senza subire illeciti condizionamenti;
- vigila affinché, nelle relazioni di lavoro interne ed esterne, non venga dato luogo a riduzione o mantenimento in stato di soggezione mediante violenza, minaccia, inganno, abuso di autorità, sfruttamento di una situazione di inferiorità fisica o psichica o di una situazione di necessità o mediante la promessa o la dazione di somme di denaro o di altri vantaggi a chi ha autorità sulla persona;
- non instaura alcun rapporto di lavoro con soggetti extra UE privi di regolare permesso di soggiorno e non svolge alcuna attività atta a favorire l'ingresso illecito, in Italia di soggetti clandestini;
- promuove la cultura della sicurezza nel lavoro, anche attraverso incontri informativi e formativi diretti al personale; si impegna a tutelare la sicurezza, la salute e l'integrità morale dei propri dipendenti, collaboratori, consulenti e fornitori. A tal fine promuove comportamenti responsabili e sicuri e adotta tutte le misure di sicurezza richieste dall'evoluzione tecnologica per garantire un ambiente lavorativo sicuro e salubre, nel pieno rispetto della normativa vigente in materia di prevenzione e protezione (D.Lgs. 81/08 e ss.mm.ii.).
- promuove la cultura del rispetto dell'ambiente.

art. 7 Ambiente di lavoro

La Società considera comportamenti riprovevoli ed offensivi e, pertanto, rifiuta:

- prestare servizio sotto gli effetti di abuso di sostanze alcoliche, stupefacenti o di sostanze che abbiano effetti analoghi;

	CODICE ETICO	Numero ID CE
		Pagina 5 di 7
		Rev. 1

- consumare o cedere a qualsiasi titolo sostanze stupefacenti nel corso della prestazione lavorativa;
- detenere in qualsiasi luogo che sia riconducibile alla Società, materiale pornografico.

art. 8

Uso del patrimonio aziendale

I documenti, gli strumenti di lavoro, gli impianti e le dotazioni ed ogni altro bene, materiale ed immateriale (comprese le privative intellettuali ed i marchi) di proprietà della Società sono utilizzati esclusivamente per la realizzazione dei fini istituzionali, con le modalità dalla stessa fissate; non possono essere utilizzati dai dipendenti per finalità personali, né essere trasferiti o messi a disposizione di terzi e devono essere utilizzati e custoditi con la medesima diligenza di un bene proprio.

art. 9

Gestione contabile e finanziaria

I soggetti tenuti all'osservanza del presente Codice, a qualsiasi titolo coinvolti nelle attività di tenuta della contabilità, dei flussi finanziari e di formazione del bilancio, sono tenuti al rispetto delle norme (in ambito di antiriciclaggio), anche regolamentari inerenti alla veridicità e la chiarezza dei dati e delle valutazioni.

La Società vieta al proprio dipendente di sostituire o trasferire denaro, beni o altre utilità provenienti da attività illecite; ovvero compiere in relazione ad essi altre operazioni, in modo da ostacolare l'identificazione della loro provenienza.

A tale scopo la Società ed i suoi dipendenti non devono mai svolgere o essere coinvolti in attività tali da implicare l'accettazione o il trattamento di introiti da attività criminali, in qualsiasi forma o modo. La Società richiede al suo personale di verificare, in via preventiva, le informazioni disponibili (incluse le informazioni finanziarie) su controparti commerciali, fornitori, partners o collaboratori al fine di accertare la loro affidabilità e la legalità della loro attività, prima di instaurare con questi rapporti di affari.

art. 10

Salute e sicurezza sul lavoro

La Società mostra una particolare sensibilità in materia di salute e sicurezza sul lavoro al fine di evitare i rischi connessi allo svolgimento dell'attività aziendale. Pertanto, richiede al suo personale il rispetto di tutti gli obblighi di legge sanciti dalla normativa di riferimento. In particolare, la Società:

- ha individuato e nominato formalmente le figure chiave del servizio di prevenzione e protezione previste dal D. Lgs 81/08;
- effettua un'adeguata informazione/formazione del proprio personale in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- si assicura che tutti i propri dipendenti operino in un ambiente di lavoro sicuro e che abbiano a disposizione idonei dispositivi di protezione;
- utilizza e mantiene adeguati dispositivi di sicurezza applicabili alle mansioni individuate nel DVR;

	CODICE ETICO	Numero ID CE
		Pagina 6 di 7
		Rev. 1

- verifica periodicamente l' idoneità degli uffici assicurando il corretto adeguamento dei luoghi di lavoro alle disposizioni legislative in materia di sicurezza e salute dei lavoratori e chiede a tutto il personale di rispettare tutte le prescrizioni in tal senso;
- richiede che i terzi che operano per suo conto garantiscano la salute e la sicurezza dei lavoratori e dei terzi nello svolgimento degli incarichi affidati.

La Società chiede a tutti i destinatari la massima disponibilità e collaborazione nei confronti di chiunque venga a svolgere ispezioni e controlli per conto della Società e/o degli Enti di controllo preposti. Pertanto, ove un componente della Società riscontri anomalie o irregolarità in materia, dovrà tempestivamente informarne il datore di lavoro e il responsabile del servizio di prevenzione e protezione.

Il personale della Società non deve porre gli altri dipendenti di fronte a rischi inutili che possano provocare danni alla loro salute o incolumità fisica.

Tutti coloro che lavorano per la Società sono responsabili della buona gestione e del rispetto delle procedure adottate in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

art. 11

Rapporti con la Pubblica Amministrazione

In tutti i rapporti con la Pubblica Amministrazione, Pubbliche autorità e Pubbliche Istituzioni la Società si impegna a dare piena e scrupolosa attuazione alla normativa ed alla disciplina regolamentare applicabile e vieta ai propri dipendenti di dare, offrire o promettere denaro od altre utilità ovvero esercitare illecite pressioni nei confronti di pubblici ufficiali, incaricati di pubblico servizio, dirigenti, funzionari o dipendenti della Pubblica Amministrazione o di loro parenti o conviventi per indurli al compimento di qualsiasi atto non conforme o contrario ai doveri di ufficio.

art. 12

Relazioni esterne

Nei rapporti con i propri interlocutori, istituzionali e non, l'obiettivo primario della Società è quello di accrescere il grado di soddisfazione e gradimento dei propri prodotti/servizi, fornendo sempre informazioni veritiere, accurate, complete e corrette.

Pertanto, tali rapporti vengono gestiti secondo principi di massima collaborazione, disponibilità professionalità e trasparenza, nel rispetto della riservatezza e della tutela della privacy al fine di creare le basi per un rapporto solido, duraturo e di fiducia reciproca.

Nella scelta dei fornitori la Società si basa su una attenta valutazione di ordine amministrativo-tecnico-economico nel rispetto della vigente normativa in materia di appalti pubblici.

La Società intrattiene rapporti improntati sui principi di buona fede e trasparenza e dal rispetto dei valori di legalità, equità, imparzialità, lealtà e pari opportunità.

Nei rapporti con i consulenti esterni, collaboratori e partner, la Società si attiene ai medesimi principi e criteri selettivi.

Nel caso in cui la Società abbia necessità di avvalersi di prestazioni professionali di dipendenti della Pubblica Amministrazione in qualità di consulente deve essere rispettata la normativa vigente.

	CODICE ETICO	Numero ID CE
		Pagina 7 di 7
		Rev. 1

art. 13

Adempimenti Societari

La Società, nella redazione del bilancio e di tutte le altre comunicazioni sociali previste dalla legge, osserva e chiede ai propri dipendenti di:

- osservare le norme codicistiche e i principi contabili vigenti in materia;
- rappresentare in modo corretto e veritiero la situazione patrimoniale, economica e finanziaria della Società.

Inoltre, la Società vieta di:

- effettuare, fuori dai casi di legittima riduzione del capitale sociale, anche mediante condotte simulate, restituzioni di conferimenti effettuati dal socio o liberarlo dall'obbligo di eseguirli;
- deliberare ripartizioni di utili o acconti su utili non effettivamente conseguiti o destinati a riserve legali o distribuire riserve indisponibili;
- formare od aumentare fittiziamente il capitale delle Società, mediante attribuzione di azioni per somma inferiore al loro valore nominale, di deliberare sottoscrizione reciproca di azioni, di sopravvalutare in maniera rilevante i conferimenti di beni in natura o di crediti, ovvero del patrimonio delle Società in caso di trasformazione;
- effettuare riduzioni del capitale sociale, fusioni o scissioni in violazione delle disposizioni di legge e statutarie.

art. 14

Obbligatorietà e sanzioni

I Destinatari sono obbligati ad osservare e rispettare i principi del presente Codice ed a conformarsi alle sue regole comportamentali.

La conoscenza e l'adeguamento alle prescrizioni del Codice rappresentano un requisito indispensabile ai fini dell'instaurazione e del mantenimento di rapporti collaborativi e corretti con terzi, nei confronti dei quali la Società s'impegna a diffondere ogni connessa informativa.

Ai dipendenti e ai dirigenti che violino le prescrizioni contenute nel presente codice si applicano le sanzioni contenute nel sistema disciplinare che costituisce parte integrante del Modello adottato dalla Società ai sensi del D.Lgs. n. 231/01.

La violazione delle prescrizioni contenute nel presente Codice da parte dei fornitori, collaboratori esterni, partner e consulenti sono considerate grave inadempimento da parte degli stessi e potrebbero costituire motivo di risoluzione del rapporto contrattuale.