



# Codice etico

Codice etico comportamentale (D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231)  
Approvato con delibera del C.d.A (15 novembre 2021)

## Indice

<b>Parte prima: premessa</b>	<b>04</b>
<b>Parte seconda: i nostri valori</b>	<b>05</b>
2.1 Vision	05
2.2 Mission	05
2.3 Principi generali	05
2.3.1 Trasparenza	06
2.3.2 Rispetto della dignità delle persone e pari opportunità	07
2.3.3 Impegno per lo sviluppo sostenibile	07
2.3.4 Legalità	07
2.3.5 Riservatezza	07
2.3.6 Onestà e correttezza	07
2.3.7 Sicurezza, salvaguardia della salute e condizioni di lavoro	08
2.3.8 Tutela delle persone di minore età	08
<b>Parte terza: i soggetti destinatari del Codice</b>	<b>09</b>
<b>Parte quarta: criteri di condotta</b>	<b>10</b>
4.1 Criteri di condotta di socē, lavoratorē, collaboratorē e Società	10
4.1.1 Interviste	10
4.1.2 Comunicazioni online e social media	10
4.1.3 Rispettabilità delle controparti	11
4.1.4 Antiriciclaggio	11
4.1.5 I rapporti finanziari (da intendersi come rendiconti e comunicazioni reddituali e patrimoniali)	11
4.1.6 I controlli interni	11
4.1.7 Trasparenza delle Registrazioni Contabili	12
4.1.8 L'accuratezza e la conservazione della documentazione aziendale	13
4.1.9 Informazioni confidenziali	14
4.1.10 Conflitto di interessi	15
4.1.11 Computer e mezzi di comunicazione	16
4.1.12 Consulenze e servizi professionali	17
4.1.13 Tutela della privacy	17
4.1.14 L'utilizzo e la protezione dei beni aziendali	17
4.1.15 Uso di sostanze stupefacenti e alcoliche	18
4.1.16 Assunzione e inserimento delle persone	18

4.2	Criteri di condotta nei rapporti con la collettività	19
4.2.1	Spese di rappresentanza	19
4.2.2	Regali e benefici	19
4.2.3	Rapporti con la Pubblica Amministrazione	19
4.2.3	Rapporti con le Autorità Giudiziarie	19
4.3	Criteri di condotta nelle relazioni con fornitori e consulenti	20
4.4	Criteri di condotta nei rapporti con i clienti dei servizi	21
4.5	Modalità di comportamento dei dipendenti e delle dipendenti	23
4.5.1	Lealtà	23
4.5.2	Onestà	23
4.5.3	Legalità	23
4.5.4	Professionalità	23
4.5.5	Correttezza e trasparenza	23
4.5.6	Cortesia e gentilezza	23
4.5.7	Sostenibilità ambientale	23
4.6	Modalità di comportamento per i membri del Consiglio che lavorano con altri partner e competitor	24
4.6.1	Fedeltà e rispetto aziendale	24
4.6.2	Riservatezza	24
<b>Parte quinta: le modalità di attuazione del Codice Etico</b>		<b>25</b>
5.1	L'efficacia del Codice verso i soggetti terzi	25
5.2	Il valore contrattuale del Codice	25
5.3	La funzione dell'OdV	26
5.4	I principi operativi	26
5.5	Gli impegni comuni	27
5.6	Le regole di condotta dei Vertici Aziendali	27
5.7	Doveri di direzione, responsabili area, responsabili mercato, tecnici e collaboratori	28
5.8	Gli obblighi dei e delle Responsabili di Funzione	28
5.9	I doveri dei dipendenti e delle dipendenti	29
5.10	La segnalazione di una violazione e la richiesta di un consiglio	30
5.11	Responsabilità	31
5.12	Indagini sulle violazioni	31
5.13	Nessuna ritorsione	32
5.14	Applicazione del Codice e conseguenze disciplinari	32
5.15	Per qualunque ulteriore informazione	34
5.16	Individuazione preventiva delle infrazioni	34

## Parte prima: premessa

Il presente Codice Etico (di seguito anche il "Codice") è espressione dei principi etici e dei valori assunti dai Collaboratori e dalle Collaboratrici<sup>01</sup> di Open Group Società Cooperativa Sociale O.N.L.U.S., Ispira S.r.l e Open Culture S.r.l. (di seguito, per brevità, "le Organizzazioni" o "le Società") nella conduzione degli affari e delle attività aziendali.

Il Codice rappresenta, altresì, le misure che le organizzazioni intendono adottare sotto un profilo etico-comportamentale, al fine di adeguare la propria struttura ai requisiti previsti dal Decreto Legislativo n. 231/2001 (di seguito anche "Decreto") e di predisporre le linee di condotta interne ed esterne alle Società da seguire nella realizzazione degli obiettivi societari. Dunque, i principi contenuti nel presente Codice fanno parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di cui agli artt. 6 e 7 del D. Lgs. n. 231/2001 di Open Group, Ispira e Open Culture.

Il Codice Etico è così composto:

- **i nostri valori:** quei valori ritenuti fondamentali, condivisi e riconosciuti dalle Società per l'affermazione della propria mission, ai quali i diversi soggetti coinvolti sono tenuti ad ispirarsi per favorire il buon funzionamento, l'affidabilità e la reputazione delle stesse;
- **i Soggetti Destinatari del codice;**
- **i criteri di condotta:** forniscono le linee guida e le norme alle quali i Collaboratori e le Collaboratrici delle Società sono tenute ad attenersi per il rispetto dei principi generali e per prevenire il rischio di comportamenti non etici;
- **le modalità di attuazione del Codice Etico:** descrivono il sistema di controllo per l'osservanza del Codice e per il suo continuo miglioramento.

Le organizzazioni confermano - anche tramite il presente documento - la volontà di perseguire un nuovo modello comportamentale, per affrontare le sfide provenienti dalla società contemporanea e dei mercati su scala globale. I/le destinatari si impegnano, pertanto, a conoscere e a rispettare i principi e le disposizioni contenuti nel presente Codice, nonché nelle altre policy di natura etico-comportamentale comunque adottate dalle Società.

Open Group, Ispira e Open Culture - predisponendo adeguati strumenti di informazione, prevenzione e controllo - garantiscono la trasparenza delle condotte poste in essere, intervenendo, ove necessario, a reprimere eventuali violazioni del Codice e monitorerà l'effettiva osservanza dello stesso.

(01) Per Collaboratori e collaboratrici si intendono ð amministratori, ð dipendenti e quelle figure che, in forza di specifici mandati o procure, rappresentano l'azienda verso terzi.

## Parte seconda: i nostri valori

### 2.1 Vision

Offrire servizi sociali, socio assistenziali e culturali alle persone in maniera sempre più sostenibile, efficace, digitale e specializzata.

### 2.2 Mission

Perseguire l'interesse generale delle comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini e delle cittadine attraverso lo svolgimento delle nostre attività con un'attenzione particolare alle persone più fragili. Favorire il miglioramento delle condizioni economiche, sociali e professionali delle proprie socie e dei propri soci, e in particolare promuovere il loro l'avviamento al lavoro, l'inserimento e la crescita professionale, garantendo loro uguali opportunità.

### 2.3 Principi generali

Le Società agiscono nella loro attività aziendale rispettando i diritti fondamentali di ogni individuo, tutelandone l'integrità morale e assicurando eguali opportunità. Al suo interno, le Società desiderano mantenere un ambiente di lavoro sereno, in cui tuttə possano lavorare nel rispetto delle leggi, dei principi e dei valori condivisi; in particolare non si tollera alcuna forma di isolamento, sfruttamento o molestia per qualsiasi causa di discriminazione, per motivi personali o di lavoro.

È dunque espressamente vietata ogni tipo di violenza fisica e verbale e ogni discriminazione basata sulla diversità di provenienza o origine etnica, lingua, fede o religione, affiliazione politica, nazionalità, età, sesso e orientamento sessuale, stato coniugale, invalidità e aspetto fisico, condizione economico-sociale; sono vietate altresì concessioni di qualsiasi privilegio legato ai motivi sopra elencati, fatto salvo quanto previsto dalle norme vigenti. Le Società vietano qualsiasi sanzione disciplinare nei confronti di coloro che abbiano legittimamente rifiutato una prestazione di lavoro richiestagli indebitamente da qualsiasi soggetto.

Dipendenti, collaboratorə, operatori e operatrici aziendali sono l'elemento fondamentale della sostenibilità delle nostre Organizzazioni. Per questo motivo, si tutela e promuove il valore delle risorse umane onde migliorare ed accrescere il patrimonio e le competenze di ciascuno.

Crediamo che la collaborazione tra le persone e una sana competizione, intesa quale impegno al miglioramento, rappresentino un indispensabile fattore di sviluppo e progresso all'interno di un contesto di team. Il riconoscimento dei risultati raggiunti, le potenzialità professionali e le competenze espresse costituiscono momenti centrali dello sviluppo professionale del personale delle nostre Società.

La selezione, la formazione, la gestione e lo sviluppo professionale vengono dunque effettuate senza discriminazione alcuna, secondo criteri di merito, di competenza e di professionalità. Perseguendo tali principi e premiando, compatibilmente con la situazione economica aziendale, esclusivamente secondo detti criteri, assicuriamo la tutela del principio delle pari opportunità e gestiamo su tali basi gli avanzamenti di carriera e quelli retributivi, in un confronto continuo ed equilibrato con il mercato di riferimento, assicurando trasparenza, serietà, correttezza e chiarezza sui metodi di valutazione applicati.

Le Società offrono inoltre al personale adeguati strumenti e opportunità di crescita professionale. Considerano l'apprendimento e la formazione un modello di acquisizione permanente, per mezzo del quale è possibile raggiungere conoscenza, comprendere ed interpretare efficacemente il cambiamento, acquisire nuove idee, migliorare la produttività, maturare una crescita individuale e complessiva dell'azienda.

Open Group, Ispira e Open Culture pongono al centro delle proprie attività l'innovazione, ritenendo che quest'ultima necessiti a livello organizzativo di elevato dinamismo e di attenzione per le persone che fanno parte dell'azienda, per i clienti, per i fornitori, e per i stakeholder tutti. Nelle nostre realtà l'innovazione non attiene solo al quadro strettamente tecnologico, ma anche alla sfera delle relazioni umane. Mediante il presente Codice Etico, riconosciamo il valore della dimensione sociale e riteniamo che quest'ultimo si manifesti solo attraverso la responsabilità individuale. Le Società, infatti, non possono essere indifferenti al tessuto sociale nel contesto in cui operano, ma in continuo contatto con l'esterno.

#### **a. Trasparenza**

I Collaboratori e le Collaboratrici di Open Group, Ispira e Open Culture sono tenuti a fornire informazioni trasparenti, accurate, complete e comprensibili in modo tale che, nell'impostare i rapporti con le Società, i stakeholders siano in grado di assumere decisioni autonome e consapevoli rispetto agli interessi coinvolti, alle alternative e alle conseguenze rilevanti. In particolare, nella predisposizione di eventuali contratti, le Società hanno cura di specificare al/alla contraente i comportamenti da tenere in tutte le circostanze previste, in modo chiaro e comprensibile.

**b. Rispetto della dignità delle persone e pari opportunità**

Le Società rispettano i diritti fondamentali delle persone tutelandone l'integrità morale e garantendo pari opportunità. Nelle relazioni interne ed esterne non sono ammessi comportamenti che abbiano un contenuto discriminatorio fondato sulla razza, il credo religioso, l'età, lo stato di salute, le opinioni politiche e sindacali, la nazionalità, l'orientamento sessuale e qualsiasi altra caratteristica intima della persona umana. Le Società assicurano, altresì, condizioni di lavoro rispettose delle regole comportamentali della buona educazione. Inoltre, agiscono affinché nell'ambiente di lavoro non si verifichino episodi di intimidazione, mobbing o stalking.

**c. Impegno per lo sviluppo sostenibile**

Le Società si impegnano, agendo nel rispetto delle normative vigenti e applicando le migliori tecnologie disponibili, a favorire e programmare uno sviluppo delle proprie attività volto ad ottimizzare l'utilizzo delle risorse naturali, a sostenere iniziative per una diffusa protezione dell'ambiente e a preservarlo per le generazioni future.

**d. Legalità**

Le Società, nello svolgimento delle proprie attività, agiscono nel rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti nei territori in cui operano, del Codice Etico e delle norme interne aziendali.

**e. Riservatezza**

I Collaboratori e le Collaboratrici delle Società si impegnano a trattare ogni informazione acquisita nello svolgimento dell'attività lavorativa come riservata e, dunque, a non diffonderla, se non nei limiti dell'uso di tali informazioni per l'esecuzione dell'attività. Open Group, Ispira e Open Culture richiedono, altresì, che le informazioni ottenute non siano utilizzate per interessi propri al fine di trarne indebito vantaggio secondo modalità contrarie alla legge o in modo da provocare danno ai diritti, al patrimonio e agli obiettivi delle Società.

**f. Onestà e correttezza**

Le Società impostano le relazioni con  $\text{\ae}$  stakeholders<sup>(02)</sup> nel rispetto delle regole di correttezza, lealtà, collaborazione e reciproco rispetto. In nessun caso il perseguimento dell'interesse delle Società può giustificare un comportamento non onesto. I Collaboratori e le Collaboratrici delle Società non dovranno accettare omaggi, doni e utilità (se non di esclusivo valore simbolico o di rappresentanza e privo di effettivo e quantificabile valore economico) o essere influenzatæ da qualsiasi tipo di pressione che indirizzi la propria condotta verso interessi esterni.

(02) Per stakeholders si intendono tutti i soggetti (persone, organizzazioni, gruppi di persone) che detengono un interesse – di qualsiasi genere – nei confronti della Società.

### **g. Sicurezza, salvaguardia della salute e condizioni di lavoro**

Le Società si impegnano ad agire scrupolosamente nel rispetto delle norme vigenti in materia di sicurezza ed igiene sul lavoro, nonché a favorirne l'applicazione all'interno delle proprie realtà. Si impegnano, altresì, a diffondere e consolidare una cultura della sicurezza, sviluppando una maggiore consapevolezza dei rischi e promuovendo condotte responsabili da parte di tutti i dipendenti.

Le Società effettuano un controllo costante dei locali e dei relativi impianti che hanno in proprietà o in affitto o dei quali dispongano a qualsiasi titolo, anche al di là degli obblighi di legge e della prevenzione dei rischi considerati imminenti, per garantire i livelli più elevati di sicurezza ed igiene nell'ambiente di lavoro. I Collaboratori e le Collaboratrici delle Società assicurano la massima collaborazione e disponibilità nei confronti del Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione (di seguito anche "RSPP") e verso chiunque svolga ispezioni e controlli per conto di qualunque ente pubblico competente in materia. Ove i Collaboratori e le Collaboratrici di Open Group, Ispira e Open Culture riscontrino anomalie o irregolarità in tale materia, gli stessi e le stesse informeranno immediatamente il datore di lavoro o, se previsto, il datore di lavoro delegato ai sensi dell'art. 16 D. Lgs. n. 81/2008, oltre che il RSPP.

### **h. Tutela delle persone di minore età**

Al fine di fornire la massima ed ulteriore tutela ai propri utenti minorenni, Le Società, in applicazione del Decreto Legislativo 4 marzo 2014, n. 39 ("Attuazione della direttiva 2011/93/UE relativa alla lotta contro l'abuso e lo sfruttamento sessuale dei minori e la pornografia minorile) e del D.P.R. 14/11/2002 n° 313 (Testo unico sul casellario giudiziale), richiedono il certificato del casellario giudiziale ai propri operatori adibiti allo svolgimento di attività di lavoro dipendente, professionali o volontarie organizzate che comportino contatti diretti e regolari con minori.

## Parte terza: i soggetti destinatari del Codice

I Soggetti Destinatari del presente Codice (d'ora in avanti, anche "Soggetti Destinatari") sono:

1. i membri del Consiglio di Amministrazione (di seguito, il "C.d.A.");
2. gli organi di controllo societario (Collegio Sindacale e altri eventuali organi di controllo);
3. le socie e i soci della cooperativa;
4. le dipendenti e i dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato o determinato;
5. e consulenti esterni;
6. gli altri soggetti terzi con i quali Open Group, Ispira e Open Culture intrattengano rapporti contrattuali per il raggiungimento degli obiettivi aziendali, che comportino prestazioni d'opera anche temporanea, ovvero svolgimento di attività in nome e per conto delle Società, tali da porre in essere un rapporto fiduciario con queste;

Nei confronti dei Soggetti Destinatari, le Società si impegnano a::

- assicurare la tempestiva diffusione del Codice Etico attraverso la pubblicazione dello stesso sul portale del/della dipendente. Il Codice dovrà essere visionato da ogni lavoratore, che ne confermerà la presa visione;
- verificare periodicamente il rispetto e l'osservanza del Codice, unitamente con l'Organismo di Vigilanza;
- garantire la periodica revisione e aggiornamento del Codice al fine di adeguare lo stesso ad eventuali mutamenti nella struttura organizzativa o gestionale delle Società, all'evoluzione della sensibilità civile, delle condizioni ambientali e normative;
- adottare adeguati strumenti di prevenzione e attuare idonee misure sanzionatorie, garantendone la tempestiva applicazione in caso di comprovata violazione delle previsioni del Codice.

Infine, i Soggetti Destinatari del Codice, essendo lo stesso parte integrante del rapporto di lavoro, si impegnano ad agire e comportarsi in linea con quanto indicato nel presente documento, a segnalare eventuali violazioni non appena ne vengano a conoscenza, e a cooperare nel rispetto delle procedure interne, predisposte per dare attuazione al Codice.

## Parte quarta: criteri di condotta

### 4.1 Criteri di condotta di socia, lavoratore, collaboratore e Società

#### 4.1.1 Interviste

Se qualcunə all'esterno delle Società, come i media, analistə finanziarə o investitorə, dovesse rivolgere, direttamente o indirettamente o attraverso un'altra persona, delle domande sulle Società, è opportuno astenersi dal rispondere, a meno che non si sia all'uopo autorizzati a farlo. Le interviste richieste a Open Group, Ispira e Open Culture devono essere approvate dal Presidente del C.d.A. delle Società, o da soggetto appositamente delegato, prima di essere comunicata all'esterno.

In ogni caso le relazioni con i media sono in carico alla persona responsabile della Comunicazione corporate e all'ufficio Stampa. Salvo che per le richieste riguardanti informazioni finanziarie rese pubbliche, il rigoroso rispetto delle presenti disposizioni è essenziale, in quanto una risposta inappropriata o inesatta, o una smentita o un disconoscimento di informazioni, potrebbe avere effetti negativi per le Società.

#### 4.1.2 Comunicazioni online e social media

I nostri profili social, anche se privati, sono il nostro biglietto da visita e le azioni che compiamo online hanno ricadute e conseguenze anche nella vita reale. I contenuti che condividiamo online raccontano chi siamo e cosa facciamo nella vita, sono l'immagine che ognunə di noi si costruisce in rete. Essi definiscono la nostra web reputation.

Un like, un commento, la condivisione di un link o di una foto lasciano tracce apparentemente trascurabili che, tuttavia, possono rimanere a lungo online (possono essere quindi visibili per molto tempo e lette fuori dal contesto in cui sono state pubblicate). È importante che i lavoratori e lavoratrici abbiano consapevolezza del fatto che il loro comportamento online può avere quindi delle ripercussioni, anche molto negative, sulla reputazione delle Società.

Open Group, Ispira e Open Culture non possono essere rappresentate in nessun modo e in nessuna sede (reale o virtuale) da persone che agiscono in modo contrario ai principi della Società e alle norme del suo Codice Etico. Si raccomanda quindi di prestare attenzione a ciò che si pubblica e ai temi di cui si parla sui social network. Si consiglia di aggiornare, pulire e curare i propri profili personali, di monitorare le impostazioni di privacy e di usare un linguaggio adeguato.

#### 4.1.3 Rispettabilità delle controparti

I Soggetti Destinatari, prima di instaurare rapporti d'affari o stipulare contratti con fornitori, devono assicurarsi che quest'ultimi godano di una reputazione rispettabile, che siano impegnati soltanto in attività lecite e che si ispirino a principi etici eguagliabili a quelli della Società.

#### 4.1.4 Antiriciclaggio

Le Società si impegnano per assicurare che la propria attività economica e finanziaria non divenga strumento per favorire, neppure potenzialmente, attività illecite ed organizzazioni criminali e terroristiche. Le Società applicano le normative antiriciclaggio nazionali ed internazionali. Le Società procedono, dunque, a verificare con la massima diligenza le informazioni disponibili sulle controparti commerciali, sui fornitori, sui partner e sui consulenti, al fine di accertare la loro rispettabilità e la legittimità della loro attività prima di instaurare con loro rapporti d'affari. Le Società verificano, inoltre, che le operazioni di loro parte non presentino, anche solo potenzialmente, il rischio a favorire il ricevimento, la sostituzione o l'impiego di denaro o di beni derivanti da attività criminali.

#### 4.1.5 I rapporti finanziari

##### (da intendersi come rendiconti e comunicazioni reddituali e patrimoniali)

Le Società si fanno carico di rispettare tutte le direttive riguardanti la stesura di rapporti finanziari. Tutti i Soggetti Destinatari che si occupano della stesura di rapporti finanziari devono operare in modo che non si verifichino infedeltà che potrebbero turbare la corretta rappresentazione della realtà nell'ambito dei rapporti finanziari delle Società. Per assicurare l'alta qualità nella divulgazione delle informazioni finanziarie deve essere riferita all'OdV, ovvero al/alla proprio/a superiore, qualsiasi condotta infedele da parte dei Soggetti Destinatari che si occupano della preparazione delle relazioni finanziarie delle Società. Va inoltre segnalato qualsiasi conflitto di interessi reale o apparente che coinvolga detti Soggetti e qualsiasi inosservanza delle regole etiche applicabili a tale personale.

#### 4.1.6 I controlli interni

Le Società promuovono ad ogni livello l'assunzione di una mentalità orientata a sani criteri economici. Una positiva attitudine verso i controlli contribuisce in maniera significativa al miglioramento dell'efficienza aziendale. Per controlli interni s'intendono tutti gli strumenti adottati dalle Società al fine di orientare, gestire e verificare le attività dell'impresa con l'obiettivo di assicurare il rispetto delle leggi e delle procedure aziendali, proteggere i beni delle Società, gestire efficientemente le attività e fornire dati contabili e finanziari accurati e completi.

Ogni livello della struttura organizzativa ha il compito di concorrere alla realizzazione di un sistema di controllo interno efficace ed efficiente. Per tale motivo, tuttə dipendenti, nell'ambito delle funzioni svolte e delle rispettive mansioni, sono responsabili del corretto funzionamento del sistema di controllo interno. Le Società garantiscono agli organi societari titolari di potestà di controllo, nonché all'OdV, il libero accesso ai dati, alla documentazione e a qualsiasi informazione utile allo svolgimento della propria attività. I Soggetti Destinatari sono tenuti alla massima collaborazione con i titolari di potestà di controllo; sono vietate attività di ostacolo alla funzione di controllo, svolta da organi istituzionali.

#### 4.1.7 Trasparenza delle RegISTRAZIONI Contabili

La trasparenza contabile si basa sull'accuratezza, verità e completezza dell'informazione di fondo per le relative registrazioni contabili.

Ciascun componente degli organi sociali, ciascun componente della direzione e ciascunə dipendente è tenutə a collaborare, nell'ambito delle proprie competenze, affinché i fatti di gestione siano riportati correttamente e tempestivamente nelle scritture contabili. Ogni operazione o transazione deve essere autorizzata, verificabile, legittima, congrua, coerente e correttamente e tempestivamente rilevata registrata nel sistema di contabilità aziendale secondo i criteri indicati dalla legge e sulla base dei principi contabili applicabili. È vietato porre in essere comportamenti che possano arrecare pregiudizio alla trasparenza e tracciabilità dell'informativa di bilancio.

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

- l'agevole e puntuale registrazione contabile;
- la tempestiva determinazione delle caratteristiche e delle motivazioni alla base della stessa;
- l'individuazione dei diversi livelli di responsabilità e di ripartizione e segregazione dei compiti;
- la ricostruzione accurata dell'operazione, anche per ridurre la probabilità di errori sia materiali, sia interpretativi.

I/le dipendenti e i/le collaboratorə - questə ultimə nella misura in cui siano a ciò incaricatə - che vengano a conoscenza di omissioni, falsificazioni o trascuratezze della contabilità o della documentazione su cui le registrazioni contabili si fondano, sono tenutə a comunicare i fatti all'organo superiore o all'organo del quale sono parte. Qualora la segnalazione non dia esito, lə dipendente o collaboratorə ne riferisce all'Organismo di Vigilanza.

I/le consulenti, limitatamente all'attività svolta in favore delle Società, effettuano la segnalazione direttamente all'Organismo di Vigilanza. Le dipendenti che sono in possesso, per conto delle Società, di carte di credito e altri strumenti finanziari, sono tenute a comportarsi secondo i principi sopra indicati.

#### **4.1.8 L'accuratezza e la conservazione della documentazione aziendale**

È dovere di ogni Soggetto Destinatario documentare e riferire tutte le informazioni attinenti alla gestione aziendale in modo veritiero ed accurato.

Questa regola riguarda, tra le altre, le informazioni riguardanti le domande di assunzione e quelle inerenti al rapporto sulle ore lavorate, alle spese di rappresentanza, ai dati sulla produzione, alle vendite e alle attività commerciali e/o di marketing. La falsificazione o l'alterazione di questi documenti, o l'approvazione consapevole di documentazione falsa, comporta grave responsabilità per il/i soggetto/i interessato/i.

La documentazione aziendale deve rispecchiare esattamente i fatti di gestione delle Società ed essere redatta in conformità ai criteri indicati dalla legge e dai principi di contabilità applicabili e generalmente accettati.

È proibito nascondere o occultare deliberatamente la reale natura di qualsiasi fatto aziendale registrato nei libri contabili e/o ometterne la segnalazione; altrettanto dicasi di ogni altra documentazione delle Società idonea ad influire sulla rappresentazione della situazione economica di Open Group, Ispira e Open Culture.

Nessun dipendente o collaboratore può effettuare, in mancanza di adeguata documentazione di supporto e formale autorizzazione, pagamenti nell'interesse e per conto delle Società. È fatto tassativo divieto di costituire e/o detenere fondi e riserve occulte. I Soggetti Destinatari devono fare in modo che le informazioni delle Società siano utilizzate in modo appropriato. La documentazione deve essere conservata o distrutta secondo le regole di conservazione/eliminazione delle Società.

I Soggetti Destinatari devono rivolgersi ai/alle propri/e responsabili a proposito delle pratiche di conservazione della documentazione per il proprio settore.

È necessario contattare immediatamente i soggetti sopraindicati se si è a conoscenza o se viene comunicata l'esistenza di un avviso di garanzia.

Devono essere conservati tutti i documenti che possono riguardare l'avviso di garanzia o altri atti notificati nel corso delle indagini o successivamente, senza tenere conto delle regole relative alla conservazione della documentazione.

Qualsiasi domanda riguardante la pertinenza di un documento a un procedimento penale in corso o conclusosi, deve essere rivolta ai soggetti sopra indicati.

#### 4.1.9 Informazioni confidenziali

Nell'ambito degli obblighi verso le Società, tutti i Soggetti Destinatari devono salvaguardare le informazioni confidenziali di Open Group, Ispira e Open Culture e utilizzarle solo all'interno delle Società e nell'esclusivo interesse delle stesse. Il termine "informazioni confidenziali" indica informazioni relative alle attività sia attuali che programmate di Open Group che non siano state rese pubbliche e che, se utilizzate o rese pubbliche indebitamente, potrebbero recare vantaggi economici a terzi con ingiusto danno per la Società.

Informazioni confidenziali possono essere, in via esemplificativa e non tassativa, i segreti commerciali e il know-how, i contratti/accordi di segretezza, i contenuti tecnici ed economici di bandi e gare, le invenzioni, i programmi e le strategie sia di marketing che di vendita, le informazioni su clienti e fornitori, le strategie per determinare i prezzi e gli acquisti, i dati finanziari, i processi e le tecniche di produzione e i software informatici. Sono da considerarsi informazioni confidenziali anche quelle provenienti da terzi e affidate alle Società. Tutte le informazioni confidenziali sono di proprietà di Open Group, Ispira e Open Culture (e/o dei loro concedenti l'utilizzo della proprietà intellettuale) e non devono essere utilizzate se non per il perseguimento dell'interesse sociale. In particolare, i Soggetti Destinatari che sono in possesso o hanno accesso a informazioni confidenziali devono:

- evitare la divulgazione di queste informazioni alle persone al di fuori delle Società. Per tal motivo devono astenersi dal discutere tali argomenti con i componenti della famiglia, con le persone con le quali intrattengono relazioni d'affari o sociali, nei luoghi pubblici, ivi inclusi i taxi, gli ascensori e i ristoranti;
- astenersi dall'utilizzare le informazioni a proprio vantaggio o a vantaggio di persone estranee all'Organizzazione;
- assicurarsi che le informazioni confidenziali siano accessibili unicamente con password; in alternativa devono essere conservate in un luogo sicuro, e comunque devono essere sotto la stretta supervisione dei Soggetti responsabili quando se ne faccia uso;
- astenersi dal diffondere informazioni confidenziali agli altri Soggetti Destinatari, a meno che ciò non sia indispensabile per il perseguimento di scopi aziendali.

Il vincolo a trattare in modo confidenziale tutte le informazioni non cessa con l'interruzione del rapporto con la Società. Anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro è proibito comunicare informazioni confidenziali ad un'altra dattora di lavoro o ad altri.

Con la cessazione del rapporto sorge l'obbligo di consegnare al/alla proprio/a responsabile tutti i documenti e gli altri materiali contenenti informazioni confidenziali sulle Società. Il mancato rispetto di questo obbligo di confidenzialità è fonte di grave responsabilità per il soggetto inadempiente.

Oltre a proteggere le proprie informazioni confidenziali, Open Group, Ispira e Open Culture si impegnano a rispettare le informazioni confidenziali altrui. Se i Soggetti Destinatarî dovessero indebitamente venire a conoscenza di informazioni confidenziali, o di rivelazioni da parte di soggetti tenuti al segreto, hanno l'obbligo di rivolgersi all'Organismo di Vigilanza.

#### 4.1.10 Conflitto di interessi

I Soggetti Destinatarî del Codice devono assicurare che ogni decisione di business è presa nell'interesse dell'Organizzazione. Questi ultimi devono evitare pertanto situazioni di conflitto di interesse, tra attività economiche personali o familiari e mansioni ricoperte nella Società, che possano intaccare la loro indipendenza di giudizio e di scelta. Qualora uno dei Soggetti Destinatarî si trovi in una situazione che, anche potenzialmente, può costituire o determinare un conflitto di interessi deve segnalarla tempestivamente e per iscritto al proprio superiore o all'OdV.

In caso di possibile conflitto di interessi, occorre in primo luogo inoltrare un rapporto tempestivo e completo di esso a chi di dovere. Con particolare riferimento alle dipendenti e ai dipendenti, si aggiunge che nessunə dipendente deve approfittarsi di opportunità che dovessero presentarsi grazie all'uso del patrimonio, delle informazioni in suo possesso o della propria posizione nella Società, e non deve svolgere qualsivoglia attività che sia in concorrenza con Open Group, Ispira e Open Culture. A mero titolo esemplificativo e non esaustivo, possono determinare conflitto di interesse le seguenti situazioni:

- avere interessi economici e finanziari (anche attraverso familiari) con fornitorə, clienti o concorrenti;
- accettare regali, denaro, omaggi o favori di qualsiasi natura da persone, aziende o enti che sono o intendono entrare in rapporti d'affari con la Società;
- utilizzare la propria posizione in azienda o le informazioni acquisite nel proprio lavoro in modo che si possa creare conflitto tra gli interessi propri e quelli dell'azienda.

La Cooperativa assicura che lo svolgimento di tutte le attività aziendali sia improntato al rispetto dei principi di integrità e trasparenza. In particolare, tutte le operazioni, negoziazioni, e in genere i comportamenti posti in essere

devono essere improntati alla massima correttezza, con esclusione di qualsiasi fenomeno di corruzione o favoritismo, alla completezza e trasparenza delle informazioni e alla legittimità, non solo su base formale, sulla base delle norme vigenti e delle procedure interne.

#### **4.1.11 Computer e mezzi di comunicazione**

Ogni Soggetto Destinatarario è tenuto ad adottare le misure necessarie per assicurare la sicurezza del proprio computer e di qualsiasi voicemail o parola di accesso. Nell'utilizzo di qualsiasi device bisogna attenersi alle regole aziendali, in particolare al disciplinare per il corretto utilizzo degli strumenti informatici. Tutte le informazioni elettroniche delicate, confidenziali o riservate devono essere protette da una password. Se per un qualsiasi motivo si crede che sia a rischio la propria password o la sicurezza del computer delle Società o i mezzi di comunicazione, compresi i computer, voicemail o e-mail, bisogna cambiare immediatamente la password e comunicare l'accaduto al/alla proprio/a responsabile.

Le risorse della Società non devono essere adoperate per scopi illegali, per recare disturbo, né essere utilizzate in modo offensivo per altrø. Quando si trasmette una e-mail o altri messaggi registrati, sarà opportuno non trasmettere commenti, non utilizzare un linguaggio, immagini o altri tipi di registrazioni che potrebbero essere causa di imbarazzo se letti da terzi. È importante ricordarsi che le e-mail "private" possono essere inoltrate facilmente a un pubblico vasto e che una volta inviate non possono essere ritirate. L'utilizzo di computer e mezzi di comunicazione posseduti dalla Società per inviare e-mail o per accedere a Internet, impegna l'immagine di Open Group, Ispira e Open Culture.

L'utilizzo di questi mezzi non deve riflettersi in modo negativo sulle Società e in nessun modo deve danneggiare la loro immagine. L'utilizzo del computer e dei mezzi di comunicazione deve essere in linea con le policy aziendali, la privacy, i diritti d'autore/d'autrice, i marchi di fabbrica, i segreti commerciali e altre considerazioni sulle proprietà intellettuali. Si rinvia inoltre a quanto stabilito nel regolamento aziendale Open Group, Ispira e Open Culture in vigore dal 1/1/2022 e successivi, al capitolo "Strumenti informatici".

#### 4.1.12 Consulenze e servizi professionali

I e le consulenti e i lavoratori temporanei esterni, nonché i fornitori, hanno l'obbligo di osservare gli stessi standard di comportamento dei dipendenti e delle dipendenti delle Società quando conducono affari con o per conto delle stesse. Nessuno dipendente è autorizzato, neanche in modo indiretto - tramite soggetti terzi - a compiere quanto non sia consentito dalla politica sociale. Coloro che agiscono in nome e/o per conto di Open Group, Ispira e Open Culture sono tenuti a mantenere e tutelare l'immagine di serietà, rispettabilità e correttezza delle Società.

#### 4.1.13 Tutela della privacy

Le Società sono sensibili alla privacy dei Soggetti Destinatari, attraverso l'adozione delle più idonee precauzioni e misure di sicurezza in materia di trattamento dei dati personali e/o sensibili raccolti, di volta in volta, dai Soggetti Destinatari. In conformità alla legge applicabile, è vietata qualsiasi indagine sulle opinioni, le preferenze, i gusti personali e, in generale, la vita privata dei Soggetti Destinatari non autorizzata dagli stessi. È altresì esclusa, fatte salve le ipotesi previste dalla legge, la possibilità di comunicare/diffondere i dati personali senza previo consenso dell'interessato; sono quindi necessarie regole per consentire il controllo, da parte di ciascun Soggetto Destinatario, delle norme a protezione della privacy. Qualora emergano attività ritenute non conformi alla normativa sulla privacy o alle policy adottate in materia dalle Società, ovvero non conformi agli standard di sicurezza, dovranno essere immediatamente segnalate al proprio diretto superiore, al responsabile per il trattamento dei dati personali ed all'OdV.

#### 4.1.14 L'utilizzo e la protezione dei beni aziendali

Ogni dipendente ha il dovere di operare con diligenza per tutelare i beni aziendali, attraverso comportamenti responsabili e in linea con le procedure operative predisposte per regolamentarne l'utilizzo, documentando con precisione il loro impiego.

In particolare, ogni Collaboratore e ogni Collaboratrice deve:

- utilizzare con parsimonia i beni a lei affidati;
- evitare utilizzi impropri dei beni aziendali che possano causare un danno o ridurre di efficienza, o che siano comunque in contrasto con l'interesse della Società;
- ottenere le autorizzazioni necessarie nell'eventualità di un utilizzo del bene fuori dall'ambito aziendale.

Devono essere adottate tutte le misure necessarie contro i furti, i danneggiamenti e il cattivo uso dei beni della Società.

#### **4.1.15 Uso di sostanze stupefacenti e alcoliche**

Tutti i Soggetti Destinatari devono contribuire personalmente a promuovere e mantenere un clima di reciproco rispetto nell'ambiente di lavoro. Sarà considerata consapevole assunzione del rischio di pregiudicare tali caratteristiche ambientali, essere trovata o trovarsi sotto l'effetto di sostanze alcoliche, di sostanze stupefacenti o di sostanze di analogo effetto nel corso della prestazione lavorativa e nei luoghi di lavoro.

#### **4.1.16 Assunzione e inserimento delle persone**

Le assunzioni rispondono, da un lato, alla necessità di acquisire sul mercato competenze e professionalità non presenti in azienda, dall'altro, all'esigenza di inserire giovani sui quali investire per garantire la crescita e lo sviluppo dell'azienda. La ricerca e selezione del personale da assumere è attribuita alla responsabilità della direzione del personale della società controllante ed è effettuata nel rispetto della privacy dei candidati e delle candidate, unicamente in base a criteri di oggettività e trasparenza, assicurando pari opportunità ed evitando qualsiasi favoritismo.

Tutto il personale è assunto con regolare contratto di lavoro nel rispetto della legislazione applicabile nel luogo di assunzione; è espressamente vietata e non tollerata alcuna forma di lavoro irregolare. Al momento dell'assunzione, e durante il primo periodo di inserimento in azienda, ogni Collaboratore riceve accurate informazioni con particolare riferimento alle norme che regolano il proprio rapporto di lavoro, alle norme e procedure di prevenzione relative alla sicurezza e salute sul luogo di lavoro, alle politiche aziendali e alle norme del presente Codice al fine di assicurare un'immediata conoscenza e favorire una più rapida integrazione nella vita e cultura dell'azienda.

## 4.2 Criteri di condotta nei rapporti con la collettività

### 4.2.1 Spese di rappresentanza

Le spese sostenute quali pasti, spese di viaggio e intrattenimenti offerti a terzi, saranno di modico valore e per motivi commerciali giustificati. Tutte le spese saranno fatte in conformità alle leggi in vigore e alle policy adottate dalla Società in materia.

### 4.2.2 Regali e benefici

È espressamente vietata qualsiasi forma di regalo che possa anche solo essere interpretata come eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia (comunque diretta ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività collegabile alle Società) nei confronti di funzionarə pubblicə o loro familiari, nonché soggetti privati che trattano con Open Group (clienti, fornitorə, funzionarə di banca, ecc.).

Tale regola di condotta riguarda sia i regali promessi ed offerti, sia quelli ricevuti. Si evidenzia che per regalo si intende qualunque tipo di beneficio tra cui: sconti fuori dalla prassi commerciale seguita dalle Società, promessa di un'offerta di lavoro, ecc. In ogni caso, le Società si astengono da pratiche non consentite dalla legge, dagli usi commerciali o dai codici etici delle aziende o degli enti con cui hanno rapporti. Ove esista un dubbio, il Soggetto Destinatario deve rivolgersi all'OdV.

### 4.2.3 Rapporti con la Pubblica Amministrazione

I rapporti tra le Società e la Pubblica Amministrazione, ə pubblicə ufficiali, i soggetti incaricati di pubblico servizio o ə pubblicə agenti devono ispirarsi alla più rigorosa osservanza delle leggi e dei regolamenti applicabili, oltre che delle specifiche policy in materia approvate dalle Società, e non possono in alcun modo compromettere l'integrità e l'immagine delle Società. L'assunzione di impegni e la gestione delle relazioni, di qualsiasi genere, con la Pubblica Amministrazione, ə pubblicə ufficiali o i soggetti incaricati di pubblico servizio sono riservati esclusivamente alle funzioni aziendali a ciò preposte.

### 4.2.3 Rapporti con le Autorità Giudiziarie

In caso di partecipazione a procedimenti giudiziari (amministrativi, civili o penali), le Società si impegnano ad agire nel rispetto della legge e delle norme del presente Codice Etico. È fatto divieto, in particolare agli organi sociali e ai/alle dipendenti munitə di delega a rappresentare le Società in giudizio, di promettere o dare denaro o altra utilità a magistratə, giudici, addettə alla cancelleria e testimoni al fine di condizionare l'esito del processo in senso favorevole a Open Group, Ispira e Open Culture.

#### 4.3 Criteri di condotta nelle relazioni con fornitori e consulenti

Le Società si impegnano a ricercare nei fornitori e nei collaboratori esterni professionalità idonea e impegno alla condivisione dei principi e contenuti del Codice e promuove la costruzione di rapporti duraturi per il progressivo miglioramento delle performance nella tutela e nella promozione dei principi e dei contenuti del Codice.

Nei rapporti di approvvigionamento, di fornitura di beni e di collaborazione esterna (compresi consulenti, agenti, ecc.) è fatto obbligo ai Soggetti Destinatari di:

- ottenere la collaborazione di fornitori e collaboratori esterni nell'assicurare costantemente il soddisfacimento delle esigenze di clienti e consumatori in misura adeguata alle loro legittime aspettative, in termini di qualità, costo e tempi di consegna;
- osservare le procedure interne per la selezione e la gestione dei rapporti con fornitori e collaboratori esterni e di non precludere ad alcun soggetto in possesso dei requisiti richiesti la possibilità di competere per aggiudicarsi una fornitura presso le Società; adottare nella selezione esclusivamente criteri di valutazione oggettivi, secondo modalità dichiarate e trasparenti;
- osservare e chiedere l'osservanza delle condizioni contrattualmente previste;
- mantenere un dialogo franco e aperto con fornitori e collaboratori esterni, in linea con le buone consuetudini commerciali;
- riferire tempestivamente al/alla proprio/a superiore e all'OdV le possibili violazioni del Codice.

Il compenso da corrispondere dovrà essere unicamente commisurato alla prestazione indicata in contratto e i pagamenti non potranno in alcun modo essere effettuati a un soggetto diverso dalla controparte contrattuale, né in un Paese terzo diverso da quello delle parti o di esecuzione del contratto. Ogni fornitore e consulente sarà pagato con assegno bancario, ricevuta bancaria o bonifico bancario su conto corrente intestato al/alla contraente.

#### 4.4 Criteri di condotta nei rapporti con i utenti dei servizi

Le Società rispettano i diritti fondamentali delle persone e i Soggetti Destinatari sono tenuti ad attenersi ai seguenti criteri nei rapporti e nelle relazioni di cura, di aiuto e di accompagnamento educativo verso gli utenti dei propri servizi:

- I Soggetti Destinatari sono tenuti a non agire verso gli utenti e le utenti comportamenti aggressivi, violenti o umilianti che possano essere di forma verbale, fisica o psicologica;
- La filosofia delle Società, sottesa all'impostazione delle attività di accoglienza e di relazione d'aiuto rivolte agli utenti e alle utenti, rifugge l'approccio assistenziale e promuove l'empowerment e l'autonomia della persona. Tale filosofia comporta, dal punto di vista operativo, una grande attenzione alla modalità di erogazione di beni e servizi promuovendo l'approccio educativo e di sostegno alle autonomie delle persone accolte;
- L'operatore persegue le finalità delle specifiche mansioni indicate rivestendone il ruolo all'interno delle strutture in base alle indicazioni fornite dai coordinatori e dalle coordinatrici appositamente incaricate. L'operatore non fa preferenze tra le persone accolte, non attiva contatti personali, svolge l'attività rispondendo al principio di equità e uguaglianza e presta particolare attenzione alla percezione delle persone accolte rispetto alla propria modalità relazionale, mantenendo con tutti confini chiari, sia nelle effusioni affettive corporee che verbali. Si relaziona con le persone accolte quali beneficiarie di interventi e rifugge il rischio che l'attenzione alla singola persona possa trasformarsi in relazione personale che travalichi il rapporto professionale.
- All'interno della relazione di cura, di aiuto e di accompagnamento educativo l'operatore evita i comportamenti che possano creare una dipendenza affettiva, un rapporto esclusivo e/o un conflitto di interesse reale o apparente a proprio vantaggio. A fronte di ambiguità o problematiche relazionali con i utenti individua nel coordinatore/nella coordinatrice, o nella sua diretta responsabile, l'interfaccia cui rivolgersi, evitando di intraprendere iniziative personali. Alla luce dell'asimmetria relazionale propria della relazione di aiuto, riteniamo incompatibili e dannose le relazioni affettive fra operatore e utenti. Qualora all'interno della relazione di aiuto si instaurino incidentalmente tali dinamiche le stesse andranno immediatamente segnalate affinché possano essere prese le azioni correttive più opportune.

- L'operatore rispetta la normativa sulla privacy e il trattamento dei dati sensibili, pertanto non conserva né utilizza dati anagrafici, contatti telefonici, indirizzi e-mail o informazioni dei social network relative agli ospiti e alle ospiti, alle loro storie personali, al loro stato di salute sanitaria o psicologica facendone uso al di fuori delle mansioni svolte. Per le stesse ragioni non diffonde informazioni e dati sensibili relativi alle persone accolte all'esterno dell'attività.
- L'operatore mantiene la separazione tra la vita professionale e la vita privata, pertanto non diffonde i contatti personali (propri o altrui), in ogni forma, compresa quella attraverso i social network, alle persone accolte. In caso di necessità, l'operatore comunica a queste ultime esclusivamente il numero del telefono di struttura o il cellulare/la mail di servizio.

I Soggetti Destinatari si impegnano ad agire e comportarsi in modo conforme a queste indicazioni e a segnalare eventuali violazioni non appena ne vengano a conoscenza.

## 4.5 Modalità di comportamento dei dipendenti e delle dipendenti

### 4.5.1 Lealtà

Open Group, Ispira e Open Culture costruiscono rapporti di lavoro basati sulla lealtà. I dipendenti e le dipendenti sono tenute ad avere comportamenti indipendenti da condizionamenti di qualsiasi natura che ne possano influenzare l'operato sia nei confronti delle Società, sia nei confronti di soggetti esterni in rapporto con essi.

### 4.5.2 Onestà

I dipendenti e le dipendenti devono comportarsi con onestà, integrità e devono astenersi dall'aver rapporti economici impropri.

### 4.5.3 Legalità

I dipendenti e le dipendenti, oltre al rispetto di per sé dovuto alle normative vigenti e alle disposizioni previste dalla contrattazione collettiva – ove applicabile – si impegnano ad adeguare le modalità di prestazione dell'attività lavorativa alle finalità e alle disposizioni previste dal Codice Etico e dal Modello di Organizzazione e Controllo 231 adottati dall'azienda.

### 4.5.4 Professionalità

Ciascunə dipendente deve svolgere la propria attività lavorativa e le proprie prestazioni con diligenza, efficienza e correttezza, utilizzando al meglio gli strumenti e il tempo a propria disposizione e assumendosi le responsabilità connesse agli adempimenti.

### 4.5.5 Correttezza e trasparenza

È vietato ai dipendenti e alle dipendenti l'utilizzo a fini personali di informazioni, beni e attrezzature di cui dispongono per lo svolgimento della funzione o dell'incarico loro assegnato. Ciascunə dipendente non deve accettare né effettuare, per sé o per altri, pressioni, raccomandazioni o segnalazioni che possano recare pregiudizio alla cooperativa o indebiti vantaggi per sé, per l'azienda o per terzi. Ciascunə dipendente deve respingere, o astenersi dal fare, promesse di indebite offerte di denaro o di altri benefici.

### 4.5.6 Cortesia e gentilezza

La Direzione incentiva e promuove comportamenti lavorativi improntati sulla cortesia e gentilezza, che quindi devono essere alla base di ogni attività quotidiana.

### 4.6.7 Sostenibilità ambientale

La cooperativa incentiva e promuove comportamenti lavorativi incentrati sulla sostenibilità ambientale.

## **4.6 Modalità di comportamento per i membri del Consiglio che lavorano con altrə partner e competitor**

### **4.6.1 Fedeltà e rispetto aziendale**

È dovere di ogni risorsa condividere le politiche aziendali e adoperarsi affinché queste siano rispettate. Durante l'attività quotidiana ogni collaboratore deve preservare gli interessi e l'immagine della cooperativa avendo il massimo rispetto per le proprietà aziendali. Durante lo svolgimento delle attività ogni dipendente Open Group, Ispira e Open Culture deve valutare le implicazioni economiche delle proprie scelte evitando sprechi.

### **4.6.2 Riservatezza**

I dipendenti e le dipendenti sono tenute a osservare la massima riservatezza su informazioni, documenti, studi, iniziative, progetti e contratti conosciuti in ragione delle prestazioni svolte. Tutte le informazioni e i dati gestiti sul posto di lavoro sono di proprietà aziendale e riservati, e come tali devono essere trattati.

Sia durante che dopo lo scioglimento del rapporto di impiego con la cooperativa, i dipendenti e le dipendenti potranno utilizzare i dati riservati esclusivamente nell'interesse aziendale e mai a beneficio proprio e/o di terzi.

## Parte quinta: le modalità di attuazione del Codice Etico

### 5.1 L'efficacia del Codice verso i soggetti terzi

Chiunque, anche agendo in nome e/o per conto delle Società, entri in contatto con soggetti terzi con i quali Open Group, Ispira e Open Culture intendano intraprendere rapporti giuridici o con i quali sia tenuta ad avere rapporti di natura istituzionale, sociale, politica o di qualsivoglia natura, ha l'obbligo di:

- a) informare tali soggetti degli impegni e degli obblighi imposti dal Codice;
- b) esigere il rispetto degli obblighi riguardanti la loro attività;
- c) adottare le iniziative di natura interna utili a garantire l'osservanza del Codice nel caso di rifiuto da parte dei soggetti terzi di adeguarsi al Codice o nel caso di mancata o parziale esecuzione dell'impegno assunto rispetto alle osservazioni dello stesso.

### 5.2 Il valore contrattuale del Codice

Il Codice, considerato nel suo complesso e unitamente a tutte le specifiche procedure attuative approvate dalla Società, deve considerarsi parte integrante dei Contratti di Lavoro subordinato in essere e da stipulare, ai sensi dell'art. 2104 codice civile. La violazione di tali disposizioni integrerà quindi un illecito di natura disciplinare e, come tale, potrà essere perseguito e sanzionato dalla Società ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 7 della L. 300/1970; detto illecito potrà comportare, tra l'altro, il risarcimento dei danni procurati alla Società.

Quanto a collaboratorə, consulenti, contraenti e ad altri soggetti terzi, la sottoscrizione o, comunque, l'adesione alle disposizioni e ai principi previsti dal Codice rappresenta una *condicio sine qua non* della stipulazione di contratti di qualsiasi natura fra le Società e tali soggetti; pertanto le disposizioni approvate, rese note ed accettate costituiscono parte integrante dei contratti stessi. In ragione di quanto precede, eventuali violazioni da parte dei soggetti terzi di specifiche disposizioni del Codice legittimano l'interruzione da parte delle Società dei rapporti contrattuali in essere con detti soggetti, e possono altresì essere individuate ex ante come cause di risoluzione espressa del contratto ai sensi dell'art. 1456 codice civile.

### 5.3 La funzione dell'OdV

La Società demanda all'OdV la funzione di "Garante" del Codice.

Tale funzione assolve ai seguenti compiti:

- fissare, di concerto con i Vertici aziendali, criteri e procedure finalizzati al rispetto del Codice;
- promuovere l'emanazione di linee guida e di procedure operative con l'ausilio delle Funzioni competenti alla loro definizione;
- predisporre programmi di comunicazione e formazione dei dipendenti e delle dipendenti aventi come obiettivo la diffusione della conoscenza e della comprensione del Codice all'interno dell'Azienda;
- verificare l'effettiva attuazione del Codice;
- prendere in esame notizie di possibili violazioni del Codice;
- comunicare al/alla Presidente del C.d.A. e/o al/alla Vice Presidente del C.d.A. i risultati di eventuali indagini cui si sia proceduto in relazione a violazioni del Codice, al fine di adottare eventuali provvedimenti sanzionatori e comunque effettuare, ove richiesta, una funzione consultiva nel corso del procedimento disciplinare;
- sottoporre al/alla Presidente del C.d.A. e/o al/alla Vice Presidente del C.d.A. iniziative utili per la migliore diffusione e l'aggiornamento del Codice;
- attivare e mantenere un adeguato flusso informativo tra i soggetti interessati deputati a vario titolo all'osservanza del Modello Organizzativo;
- presentare al C.d.A. una relazione annuale sullo stato di attuazione del Codice.

### 5.4 I principi operativi

L'attuazione del presente Codice Etico pone le sue basi sui principi operativi che hanno caratterizzato le Società fin dalla loro costituzione:

- azioni conformi ai valori aziendali e alle esigenze dei e delle clienti (correttezza nei rapporti negoziali);
- comunicazione costruttiva, trasparente, diretta, onesta e tempestiva;
- partecipazione al lavoro di gruppo in una dimensione di reciproca fiducia;
- miglioramento progressivo e costante delle posizioni;
- definizione di obiettivi ambiziosi, pensando non in modo convenzionale;
- rispetto nei confronti dei colleghi e delle colleghe, sia nelle forme verbali che scritte.

### 5.5 Gli impegni comuni

È politica aziendale di Open Group, Ispira e Open Culture rispettare le leggi e le regole applicabili nel settore di appartenenza. Nessuna azione che violi leggi e regolamenti dovrà essere intrapresa in nome delle Società. Ciascuno dei Soggetti Destinatari deve fare propri i principi legali ed etici che si applicano alle attività aziendali e, in caso di dubbio a proposito dell'adeguatezza della condotta proposta, relazionarsi con l'Organismo di Vigilanza al fine di ottenere un parere sulla conformità del proprio agire alle regole fissate nel presente Codice.

Le Società sono impegnate ad agire con integrità e a gestire le loro attività in linea con i più alti modelli etici. Ognunə deve impegnarsi ad interagire in modo corretto con clienti, fornitorə, concorrenti e con ə collegħə di lavoro. Non si deve tendere a conseguire posizioni di supremazia nei rapporti di lavoro attraverso la manipolazione, l'occultamento o l'abuso di informazioni privilegiate, o comunque con il travisamento di fatti materiali. L'atteggiamento di ciascunə deve essere equo nei confronti di tuttə.

Il presente Codice contiene le regole in materia di condotta sia personale che professionale, sicché l'adesione a detto Codice non integra in nessun modo la stipula di un contratto di assunzione o la garanzia di un impiego a tempo indeterminato.

### 5.6 Le regole di condotta dei Vertici Aziendali

I membri del Consiglio di Amministrazione, nonché i/le responsabili di Funzioni di Open Group, Ispira e Open Culture sono tenutə al rispetto del presente Codice e ad uniformare la propria attività a valori di onestà, lealtà, correttezza ed integrità, condividendo consapevolmente la missione della Società.

Spetta ai ed alle componenti del C.d.A. dare concreta attuazione ai principi contenuti nel presente Codice, rafforzando la fiducia e la coesione cui si ispira l'operatività aziendale.

A tal fine, il Consiglio di Amministrazione si ispira, anche nel fissare gli obiettivi di impresa, ai valori espressi dal Codice. Il C.d.A. agisce nella piena consapevolezza di interpretare puntualmente i principi espressi nel presente Codice Etico.

### 5.7 Doveri di direzione, responsabili area, responsabili mercato, tecnica e collaboratore

Coloro che ricoprono dette funzioni, nella consapevolezza delle proprie responsabilità, si ispirano ai principi contenuti nel presente Codice Etico e si impegnano ad orientare la propria attività a valori di onestà, integrità nel perseguimento degli obiettivi aziendali, lealtà, correttezza, rispetto delle persone e delle regole, collaborazione reciproca. In particolare assumono l'impegno di condurre in modo responsabile le Società, nel perseguimento di obiettivi di creazione di valore. Più precisamente tali figure si impegnano a:

- assicurare la massima diffusione del Codice Etico tra i dipendenti e i collaboratori esterni;
- fornire ogni possibile chiarimento circa l'interpretazione e attuazione delle norme del Codice Etico, in particolare per quanto riguarda la sua applicazione nelle procedure aziendali;
- compiere verifiche in ordine a ogni notizia di violazione delle norme del Codice Etico e, in caso di accertata violazione, ad adottare le adeguate misure sanzionatorie;
- adottare tutte le misure di sicurezza richieste dall'evoluzione tecnologica e ad adoperarsi affinché venga garantita l'integrità fisica e morale dei dipendenti e delle dipendenti.

Open Group, Ispira e Open Culture si impegnano a diffondere e consolidare una solida cultura e coscienza ambientale, operando sempre nel rispetto delle leggi vigenti e applicando le migliori tecnologie disponibili, ispirandoci ai principi dell'Agenda 2030.

### 5.8 Gli obblighi dei e delle Responsabili di Funzione

Ogni Responsabile di Funzione aziendale ha l'obbligo di:

- rappresentare con il proprio comportamento un esempio per i propri sottoposti e le proprie sottoposte;
- curare l'osservanza del Codice da parte degli stessi e delle stesse;
- adoperarsi affinché i dipendenti comprendano che il rispetto delle disposizioni contenute nel Codice costituisce parte integrante e sostanziale della loro prestazione lavorativa;
- selezionare dipendenti e collaboratori che garantiscano il rispetto dei principi presenti nel Codice;
- riferire tempestivamente all'OdV eventuali segnalazioni di violazioni o richieste di chiarimenti avanzate dai dipendenti e dalle dipendenti;

- impedire qualsiasi forma di ritorsione all'interno delle proprie Funzioni, a danno di lavoratorə o collaboratorə che abbiano collaborato all'osservanza o all'implementazione concreta del Codice.

### **5.9 I doveri dei dipendenti e delle dipendenti**

Ferme restando le previsioni di legge e le previsioni contrattuali in materia di doveri dei lavoratori e delle lavoratrici, aə dipendenti sono richiesti professionalità, onestà, dedizione, lealtà, spirito di collaborazione e rispetto reciproco.

Le dinamiche che caratterizzano il contesto nel quale la società si muove richiedono l'adozione di comportamenti trasparenti. Il principale fattore di successo è dato dal contributo professionale ed organizzativo che ciascuna delle risorse umane impegnate assicura.

Più precisamente i dipendenti e le dipendenti dovranno:

- astenersi da comportamenti contrari alle norme dettate dal presente Codice Etico;
- riferire tempestivamente alla Direzione qualsiasi notizia in merito a possibili violazioni;
- tenere condotte che siano ispirate alla massima trasparenza, correttezza e legittimità, prestando la propria attività con impegno e rigore professionale, fornendo un apporto adeguato alle responsabilità assegnate e agendo in modo da tutelare il prestigio e il buon nome della cooperativa.

Ogni dipendente ha la responsabilità di acquisire la conoscenza delle leggi e dei regolamenti che riguardano i propri compiti e la propria sicurezza. Le Società perseguono l'eccellenza a partire dal livello individuale per arrivare a quello aziendale. Nei confronti di terzi, il personale dell'azienda, in ragione delle competenze di ciascunə, dovrà avere cura di informare adeguatamente circa gli impegni e gli obblighi imposti dal Codice Etico, esigere il rispetto degli obblighi che riguardano direttamente la sua attività, adottare le opportune iniziative interne e, se di propria competenza, esterne in caso di mancato adempimento da parte di terzi dell'obbligo di conformarsi alle norme del Codice Etico.

Ogni Dipendente è tenutə a conoscere il Codice Etico e a sottoscriverne la presa visione (attraverso il portale delle Risorse Umane). Oltre alle disposizioni e ai principi del Codice, ad ogni dipendente è richiesta la conoscenza delle disposizioni contenute nel Regolamento Aziendale e delle norme di legge di riferimento che regolano l'attività svolta nell'ambito delle funzioni delle Società.

I dipendenti e le dipendenti hanno l'obbligo di:

- rispettare il Codice e astenersi da comportamenti contrari a tali disposizioni e norme;
- rivolgersi in caso di dubbi ai/alle propri/e responsabili o all'OdV per i necessari chiarimenti sulle modalità applicative del Codice o delle normative di riferimento;
- riferire tempestivamente ai propri diretti superiori o alle proprie dirette superiori eventuali notizie in merito a possibili violazioni del Codice, salvo che le presunte irregolarità coinvolgano lo stesso titolare dell'ufficio; in tal caso le notizie dovranno essere riferite alla Direzione;
- se richiesto, collaborare per fornire chiarimenti e ulteriori informazioni a chi è deputato dalla Cooperativa alla verifica di possibili violazioni;

Il/la dipendente non è autorizzato a condurre in prima persona indagini relative a presunte condotte illecite ed è tenuto a comunicare le notizie di cui è in possesso in merito a tali condotte solo ai/alle propri/e referenti. Per "referente" s'intende il soggetto formalmente sovraordinato in via gerarchica, responsabile in quanto preposto o comunque legittimato alla vigilanza e/o al controllo sull'attività.

#### **5.10 La segnalazione di una violazione e la richiesta di un consiglio**

I Soggetti Destinatari delle disposizioni contenute nel presente Codice sono tenuti a riferire all'OdV o ai/alle propri/e responsabili qualsiasi comportamento che sia, anche solo potenzialmente, in contrasto con le disposizioni del presente Codice. Nessuno sarà soggetto a rappresaglie per avere comunicato un fondato sospetto di violazione di queste regole.

Se nello svolgimento dell'attività aziendale dovessero sorgere dubbi sulla conformità di un tipo di condotta rispetto al presente Codice, o ad altre policy etico-comportamentali comunque adottate dalle Società, i Soggetti Destinatari sono tenuti a mettersi in contatto con l'OdV o con il/la proprio/a responsabile. Tutti sono individualmente responsabili per l'applicazione di queste regole e a nessuno è richiesto di "applicarle da solo".

Tutti i Soggetti Destinatari del presente Codice Etico possono segnalare per iscritto, attraverso canali informativi protetti, ogni violazione o sospetto di violazione del Codice Etico di Comportamento Professionale: l'OdV, nel garantire l'anonimato a chi ha effettuato la segnalazione, valuterà di volta in volta l'opportunità di iniziare un procedimento istruttorio in considerazione delle circostanze concrete.

Open Group ha istituito la figura del whistleblower, incaricata di segnalare gli illeciti che, a fronte di attività illecite o fraudolente all'interno di un'amministrazione pubblica, si fa carico di segnalare all'OdV tale la situazione.

Le segnalazioni possono essere inviate all'indirizzo di posta elettronica: odv@opengroup.eu.

È assicurata la riservatezza del/della segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge.

### **5.11 Responsabilità**

La condizione fondamentale per lavorare con Open Group, Ispira e Open Culture è quella di mantenere una condotta conforme a tutti i requisiti legali e i principi chiave inseriti in questo documento. L'inosservanza di queste regole di condotta può legittimare l'applicazione di misure disciplinari in base al disposto dei relativi paragrafi del presente Codice, fino ad un eventuale licenziamento.

È fatta salva la responsabilità civile o penale dei Soggetti Destinatari per comportamenti posti in essere in violazione delle norme del presente Codice. Non appena la Società riceverà la comunicazione di presunte violazioni, le valuterà alla stregua dei parametri di rilevanza, rappresentati dalla gravità dell'azione e dalle circostanze che hanno portato all'infrazione delle stesse o delle procedure aziendali; la Società dovrà tenere in considerazione l'anzianità in azienda del/della dipendente, il suo comportamento e il suo contributo. I provvedimenti disciplinari potrebbero consistere nella sospensione temporanea dalla retribuzione e dal servizio o nel licenziamento. Inoltre, nel caso in cui Open Group, Ispira o Open Culture subissero una perdita, in termini patrimoniali, potrebbe agire in giudizio per il risarcimento dei danni nei confronti del/della responsabile.

La Società coopererà con le autorità competenti laddove le leggi siano state violate e, ove lo riterrà opportuno, provvederà direttamente a segnalare a dette autorità le violazioni in questione.

### **5.12 Indagini sulle violazioni**

Tutte le violazioni saranno sottoposte immediatamente a indagine e trattate con il massimo riserbo; in particolare, per quanto concerne i dipendenti, le indagini saranno effettuate secondo le disposizioni di legge e contrattazione collettiva in materia di procedimento disciplinare (si veda il relativo paragrafo del presente

Codice). È fatto divieto alla persona che ha comunicato la violazione di condurre indagini preliminari in proprio. Le indagini su presunte violazioni possono comportare problematiche giuridiche complesse; agire di propria iniziativa può, quindi, compromettere la genuinità delle indagini e avere conseguenze negative nei confronti del/della dipendente e della Società.

Tutte le segnalazioni relative a possibili violazioni del presente Codice, ovvero al rifiuto di applicare il medesimo o altre policy adottate dalla Società di rilievo etico-comportamentale devono essere comunicate ai/alle propri/e responsabili. Nel caso in cui uno dei membri del C.d.A. intendesse derogare, per motivate esigenze, alle regole di questo Codice, dovrà preventivamente chiedere l'autorizzazione all'OdV. Immediatamente, dopo l'approvazione della deroga da parte dell'OdV, la Società comunicherà pubblicamente le ragioni di detta deroga.

#### **5.13 Nessuna ritorsione**

Open Group attuerà le misure necessarie per investigare su eventuali violazioni della legge o delle politiche aziendali. La Società richiede ai propri dipendenti e alle proprie dipendenti di comportarsi con correttezza e buona fede anche per quanto riguarda la comunicazione di qualsiasi violazione della legge o delle politiche aziendali: non saranno tollerate ritorsioni contro dipendenti che abbiano prestato in buona fede un rapporto relativo ad una delle violazioni in parola o che abbiano partecipato all'investigazione di una presunta violazione.

#### **5.14 Applicazione del Codice e conseguenze disciplinari**

Eventuali violazioni del presente Codice potrebbero avere gravi ripercussioni sulla Società. Atteso che il presente Codice rappresenta non già una mera enunciazione di principi morali che ispirano le attività poste in essere dalla Società, bensì anche uno specifico strumento di adeguamento ai requisiti previsti dal D. Lgs. n. 231/2001, ne consegue che i criteri adottati dal Consiglio di Amministrazione della Società per autorizzare le deroghe a detto Codice dovranno essere molto rigorosi; sarà necessario verificare previamente, volta per volta, che tali deroghe non inficino i principi del Decreto o l'effettiva operatività del Codice e, più in generale, del Modello. Le deroghe devono in ogni caso essere immediatamente rese note. Ogni dipendente dovrà pertanto informare prontamente il/la proprio/a superiore ovvero l'OdV di qualsiasi attività di cui sia a conoscenza che costituisca o possa costituire violazione delle regole di condotta o dei valori qui enunciati.

Violazioni delle regole di condotta del presente Codice da parte dei/delle dipendenti potranno comportare l'applicazione di sanzioni disciplinari, in conformità alle regole di legge, al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (di seguito, "CCNL") e allo stesso Codice. Una volta rilevata una possibile violazione del presente Codice, ovvero di altre policy adottate dalle Società, si aprirà un procedimento disciplinare nei confronti del/della dipendente secondo le modalità e i termini di cui all'art. 7, L. 300/70 e del CCNL. In particolare, le infrazioni disciplinari alle norme del CCNL, del regolamento aziendale e del Codice Etico potranno essere punite, tenuto conto della gravità delle mancanze, secondo quanto descritto nell'apposito paragrafo del Modello organizzativo.

Fermo restando quanto enunciato nel paragrafo relativo al valore contrattuale del Codice, la sottoscrizione o l'adesione alle disposizioni, o ad alcune di esse, e ai principi previsti dal presente Codice da parte di soggetti terzi alle Società, con i quali la medesima abbia rapporti di collaborazione, consulenza professionale o partnership commerciale, rappresentano una condicio sine qua non della stipulazione di contratti di qualsiasi natura fra le Società e tali soggetti. Le specifiche disposizioni contenute nel Codice, sottoscritte da tali soggetti o, in ogni caso, approvate anche per fatti concludenti dai medesimi ai sensi del comma precedente, costituiscono parte integrante e sostanziale dei contratti da questi stipulati con Open Group, Ispira e Open Culture.

Eventuali violazioni da parte dei soggetti terzi di specifiche disposizioni del Codice legittimano l'interruzione da parte delle Società dei rapporti contrattuali in essere con detti soggetti e possono altresì essere individuate ex ante come cause di risoluzione espressa del contratto ai sensi dell'art. 1456 codice civile. Le Società richiedono ai propri dipendenti e alle proprie di comportarsi con correttezza e buona fede anche per quanto riguarda la comunicazione di qualsiasi violazione della legge o delle politiche aziendali: non saranno tollerate ritorsioni contro dipendenti che abbiano prestato in buona fede un rapporto relativo ad una delle violazioni in parola o che abbiano partecipato all'investigazione di una presunta violazione.

### **5.15 Per qualunque ulteriore informazione**

Per maggiori approfondimenti su questi argomenti o altri correlati, la Società invita i Soggetti Destinatari a contattare l'OdV all'indirizzo di posta elettronica: [odv@opengroup.eu](mailto:odv@opengroup.eu).

Le norme relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata e alle procedure di contestazione delle stesse devono essere raccolte in un codice disciplinare e devono essere portate a conoscenza dei lavoratori e delle lavoratrici mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Le norme disciplinari devono applicare quanto è stabilito in materia dai contratti collettivi.

### **5.16 Individuazione preventiva delle infrazioni**

Non è necessario che il Codice contenga una precisa e sistematica previsione delle singole infrazioni, delle loro varie graduazioni e delle corrispondenti sanzioni, essendo sufficiente una proporzionata correlazione tra le singole ipotesi di infrazione, sia pure di carattere schematico e non dettagliato, e le corrispondenti previsioni sanzionatorie, anche se suscettibili di attuazione discrezionale ed adattamento secondo le concrete ed effettive inadempienze del/della lavoratore/lavoratrice, nel rispetto del principio per cui le sanzioni disciplinari devono avere un grado di specificità sufficiente ad escludere che la collocazione della condotta del/della lavoratore/lavoratrice nella fattispecie disciplinare sia interamente devoluta ad una valutazione unilaterale ed ampiamente discrezionale del/della datore/datrice di lavoro (Cass. 9 agosto 1996, n. 7370).

È sanzionabile in sede disciplinare anche il comportamento extralavorativo quando la natura della prestazione del/della lavoratore/lavoratrice richieda un ampio margine di fiducia, esteso ai comportamenti privati (Cass. 12 settembre 2000, n. 11986).

**opengroup.eu**

Documento aggiornato a luglio 2025