



CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO

REVISIONE	DATA	APPROVAZIONE
01	09/12/2024	Consiglio di Amministrazione
02	27/06/2025	Consiglio di Amministrazione

SOMMARIO

CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO	1
INTRODUZIONE.....	3
Il d.lgs. n. 231/2001	3
Il Modello INTERPORTO S.P.A. e le finalità del Codice Etico e di comportamento ex DPR 62/2013.	3
Destinatari del Codice Etico.....	3
La diffusione e la formazione sul Codice Etico	4
Struttura del Codice Etico.....	4
1. PRINCIPI ETICI.....	4
1.1 Principi etici di riferimento	4
2. NORME GENERALI DI COMPORTAMENTO.	9
2.1 Norme generali di comportamento per i Destinatari.....	9
2.2 Principi generali di comportamento per i componenti degli organi sociali.	10
2.3 Principi e norme di comportamento per il Personale.	11
3. RAPPORTI CON I TERZI.	11
3.1 Rapporti con i clienti.	11
3.2 Rapporti con i fornitori.	11
3.3 Rapporti con la Pubblica Amministrazione.....	12
3.4 Rapporti con le Autorità di Vigilanza.	13
3.5 Rapporti con organizzazioni politiche e sindacali.	13
3.6 Rapporti con gli organi di informazione.....	13
3.7 Iniziative "non profit"	13
4. DISPOSIZIONI ATTUATIVE.....	13
4.1 Modalità di diffusione del Codice Etico.	13
4.2 Segnalazioni all'Organismo di Vigilanza.....	14
4.3 Efficacia del Codice e conseguenza delle sue violazioni.....	14

INTRODUZIONE

Il d.lgs. n. 231/2001.

In data 8 giugno 2001, il legislatore italiano ha emanato il d.lgs. n. 231/2001 (di seguito, anche, “Decreto”) recante la “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni, anche prive di personalità giuridica*” (di seguito, anche, “Enti” e, singolarmente, “Ente”).

Il Decreto ha introdotto nell’ordinamento italiano il principio della responsabilità degli Enti per i reati commessi, nel loro interesse o a loro vantaggio, dai dipendenti e/o dagli altri soggetti indicati nell’art. 5 del Decreto stesso (ad es., amministratori, sindaci, dirigenti, rappresentanti dell’Ente, nonché soggetti sottoposti alla loro direzione o vigilanza), a meno che, tra le altre condizioni, l’Ente abbia adottato ed efficacemente attuato un idoneo modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito, anche solo “Modello”).

La Legge n. 190/2012.

In data 6 novembre 2012, il legislatore italiano ha emanato la Legge n. 190/2012 (di seguito anche “Legge Anticorruzione”) recante le “*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione*”, con la quale ha introdotto nell’ordinamento italiano una serie di strumenti e meccanismi volti a rendere la pubblica amministrazione più trasparente, efficiente e affidabile, con l’obiettivo di prevenire le violazioni commesse in danno all’ente, nonché i casi di *maladministration*.

Il legislatore, inoltre, ha adottato, attraverso l’Autorità nazionale anti corruzione (anche “ANAC”), il Piano nazionale anticorruzione (anche “PNA”) – atto di indirizzo per le amministrazioni e per tutti i soggetti tenuti all’applicazione della normativa di prevenzione della corruzione, con durata triennale e aggiornato, di norma, annualmente - i cui destinatari sono gli enti pubblici economici, gli enti di diritto privato in controllo pubblico (tra i quali INTERPORTO MARCHE S.p.A.), le società partecipate e quelle da esse controllate ai sensi dell’art. 2359 c.c. per le parti in cui tali soggetti sono espressamente indicati come destinatari.

Il Modello INTERPORTO S.P.A. e le finalità del Codice Etico e di comportamento ex DPR 62/2013.

Conformemente a quanto previsto dal Decreto, INTERPORTO MARCHE S.P.A. (di seguito anche “Società” o INTERPORTO) ha adottato un proprio Modello Organizzativo ex d.lgs. 231/2001, volto a prevenire il rischio di commissione dei reati rilevanti ai sensi del Decreto.

INTERPORTO, inoltre, in quanto soggetta indirettamente a controllo pubblico, ha adottato un proprio Piano di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza in conformità a quanto disposto dalla Legge n. 190/2012, dal Piano Nazionale Anticorruzione e dalle indicazioni dell’Autorità Nazionale Anticorruzione finalizzato alla prevenzione ed al contrasto del fenomeno corruttivo.

Il presente codice etico e di comportamento ex DPR 62/2013 (di seguito, per brevità, “Codice Etico” o solo “Codice”) è allegato e parte integrante sia del Modello adottato da INTERPORTO ai sensi del d. lgs. 231/2001 sia del Piano di Prevenzione della corruzione e trasparenza ex Legge n. 190/2012 (di seguito anche “PTPCT”) e contiene, tra l’altro, i principi generali e le regole comportamentali a cui la Società riconosce valore etico positivo ed a cui devono conformarsi tutti i destinatari del Codice medesimo, specie con riferimento ai dipendenti della Società in applicazione del DPR 62/2013.

Destinatari del Codice Etico.

Attesa la finalità di indirizzare eticamente l’attività di INTERPORTO, il presente Codice è vincolante per l’organo amministrativo, i sindaci, i soggetti incaricati della revisione legale dei conti della Società (di seguito, rispettivamente indicati quali l’“Organo Amministrativo”, “Sindaci” e “Revisore”), i suoi dipendenti, inclusi i dirigenti (di seguito, congiuntamente indicati quali “Personale”), senza alcuna eccezione, nonché per tutti coloro che, pur esterni alla Società, operino, direttamente o indirettamente, per INTERPORTO (es., procuratori, agenti, collaboratori a qualsiasi titolo, consulenti, fornitori, partner commerciali, di seguito, indicati quali “Terzi Destinatari”). Tutti i soggetti indicati nel paragrafo saranno complessivamente definiti, nel prosieguo, “Destinatari” o, singolarmente, “Destinatario”.

Tutti i Destinatari sono, pertanto, tenuti ad osservare e, per quanto di propria competenza, a fare osservare i principi contenuti nel Codice Etico. In nessuna circostanza la pretesa di agire nell’interesse di INTERPORTO giustifica l’adozione di comportamenti in contrasto con quelli enunciati nel presente documento. L’osservanza delle norme del Codice deve, in particolare, considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti della Società ai sensi e per gli effetti delle disposizioni di cui agli artt. 2104 e seguenti del codice civile.

La violazione delle norme del Codice Etico lede il rapporto di fiducia instaurato con la Società e può portare ad azioni disciplinari e di risarcimento del danno, fermo restando, per i lavoratori dipendenti, il rispetto delle

procedure di cui all'art. 7 della Legge 20 maggio 1970 n. 300 (c.d. Statuto dei Lavoratori), dei contratti collettivi di lavoro e degli eventuali regolamenti aziendali adottati da INTERPORTO.

La diffusione e la formazione sul Codice Etico

La Società si impegna a garantire una puntuale diffusione interna ed esterna del Codice Etico mediante:

- distribuzione del Codice Etico medesimo a tutti i componenti degli organi sociali e a tutto il Personale;
- affissione del Codice Etico medesimo in luogo accessibile a tutti;
- messa a disposizione del Codice Etico ai Terzi Destinatari e a qualunque altro interlocutore mediante pubblicazione del Codice Etico medesimo sul sito internet della Società e sulla rete intranet aziendale.

L'Organismo di Vigilanza (di seguito, anche 'OdV') nominato dalla Società ai sensi del d. lgs. 231/2001 e il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della trasparenza nominato ai sensi della Legge

Anticorruzione promuovono e monitorano periodiche iniziative di formazione sui principi del presente Codice, pianificate anche in considerazione dell'esigenza di differenziare le attività in base al ruolo ed alla responsabilità delle risorse interessate, ovvero mediante la previsione di una formazione più intensa e caratterizzata da un più elevato grado di approfondimento per i soggetti qualificabili come 'apicali' alla stregua del Decreto, nonché per quelli operanti nelle aree qualificabili come "a rischio" ai sensi del Modello. Nei contratti con i Terzi Destinatari, è, inoltre, prevista l'introduzione di clausole e/o la sottoscrizione di dichiarazioni volte sia a formalizzare l'impegno al rispetto del Modello e del Codice Etico, sia a disciplinare le sanzioni di natura contrattuale, per l'ipotesi di violazione di tale impegno.

Struttura del Codice Etico

Il presente Codice si compone di 4 sezioni:

- nella prima, sono indicati i principi etici generali che individuano i valori di riferimento nelle attività della Società;
- nella seconda, sono indicate le norme comportamentali dettate per i Destinatari;
- nella terza, sono disciplinati i meccanismi che regolano i rapporti con i Terzi Destinatari;
- nella quarta invece vengono indicate le disposizioni attuative del Codice Etico.

Con delibera dell'organo amministrativo, il Codice Etico può essere modificato e integrato, anche sulla base dei suggerimenti e delle indicazioni provenienti dall'Organismo di Vigilanza e dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della trasparenza.

1. PRINCIPI ETICI.

1.1 Principi etici di riferimento.

In conformità a quanto previsto nelle recenti Linee Guida delle associazioni di categoria nonché dal DPR 62/2013, INTERPORTO intende definire i principi etici di riferimento per tutti i Destinatari.

In nessun caso la convinzione di agire a vantaggio di INTERPORTO giustifica comportamenti in contrasto con i principi del presente Codice, ai quali deve riconoscersi valore primario ed assoluto.

La Società adotta i principi di seguito descritti.

Rispetto della normativa vigente

INTERPORTO ha come principio imprescindibile il rispetto delle leggi, dei regolamenti e, in generale, delle normative vigenti in Italia ed in tutti i Paesi in cui si trova ad operare, nonché dell'ordine democratico ivi costituito.

Eguaglianza

Ogni proposta, decisione, azione è adottata a prescindere da qualunque discriminazione di età, sesso, razza, etnia, nazionalità, opinioni politiche e/o credo religioso.

Onestà

L'onestà rappresenta il principio fondamentale per tutte le attività della Società. La Società si astiene dal compimento di atti illegali, illeciti, non conformi al comune senso di rettitudine ed al comune senso dell'onore e della dignità. I rapporti con i portatori di interessi sono improntati a criteri e comportamenti di correttezza, collaborazione, lealtà e reciproco rispetto.

Correttezza

La Società mantiene un contegno irrepreensibile, agendo secondo diligenza e buona fede e rispettando gli impegni assunti.

Trasparenza e completezza dell'informazione

Il principio della trasparenza si fonda sulla veridicità, accuratezza e completezza dell'informazione sia all'esterno che all'interno della Società.

Nel rispetto del principio di trasparenza, ogni operazione e transazione deve essere correttamente autorizzata, registrata, verificabile, legittima, coerente e congrua.

Deve essere garantita la tracciabilità dei processi decisionali e, quindi, tutte le azioni ed operazioni devono avere una registrazione adeguata e deve essere possibile la verifica del processo di decisione, autorizzazione e svolgimento.

I bilanci, le relazioni e le comunicazioni sociali previste dalla legge devono essere redatti in osservanza delle norme codistiche e dei principi contabili e in modo chiaro e trasparente, nonché rappresentare, in modo corretto e veritiero, la situazione patrimoniale e finanziaria di INTERPORTO.

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

La Società utilizza criteri oggettivi e trasparenti per la scelta dei fornitori. Tale scelta, nel rispetto delle norme vigenti e delle procedure interne, deve avvenire in base a valutazioni oggettive relative alla competitività, alla qualità ed alle condizioni economiche praticate.

Il fornitore sarà selezionato anche in considerazione della capacità di garantire:

- il rispetto del Codice Etico;
- l'attuazione di sistemi di qualità aziendali adeguati, ove previsto;
- la disponibilità di mezzi e strutture organizzative idonei;
- il rispetto della normativa in materia di lavoro, la salute e la sicurezza dei lavoratori, i diritti sindacali o comunque di associazione e rappresentanza.

Affidabilità

La Società assicura ai propri interlocutori il rispetto degli impegni presi e la corrispondenza tra quanto inizialmente prospettato e quanto successivamente attuato, salvo circostanze sfavorevoli e/o imprevedibili, non imputabili alla condotta aziendale, promuovendo l'instaurazione di un rapporto di piena fiducia.

Rispetto reciproco

Il rispetto reciproco è requisito essenziale comune a tutti coloro che intrattengono rapporti di qualunque tipo con la Società. Non sono tollerate prepotenze, minacce o comportamenti volti a condizionare le azioni altrui in senso contrario alla legge o al presente Codice né condotte ingiuriose o, comunque, lesive delle convinzioni e delle preferenze morali e personali di ciascuno.

Cooperazione

La Società promuove la cooperazione e la reciproca collaborazione riconoscendo il valore delle risorse umane impiegate nell'attività aziendale, allo scopo di migliorare ed accrescere il patrimonio professionale di ciascun dipendente o collaboratore.

Pari opportunità e valorizzazione delle diversità

INTERPORTO si impegna a garantire le pari opportunità, anche di genere e a valorizzare le diversità.

Tutela dell'ambiente e della sicurezza

INTERPORTO tutela l'ambiente e garantisce la sicurezza, anche con riferimento alla sicurezza sul luogo di lavoro.

La Società, dunque, pone particolare attenzione al tema ambientale e si impegna ad attuare strategie che migliorino tale profilo con riferimento alle proprie attività nel rispetto della normativa vigente e tenendo conto dello sviluppo della ricerca scientifica e delle migliori esperienze.

INTERPORTO inoltre vuole porre in risalto che la politica della sicurezza e quella di prevenzione dell'inquinamento debbano issarsi a valore aziendale, alla stregua di tutti gli altri che marcano la strategia d'impresa.

Qualità

La Società orienta la propria attività alla soddisfazione dei propri *partner*, in piena coerenza con i principi di integrità ed il sistema di valori adottati da INTERPORTO, indirizzando la propria attività ai più elevati standard di qualità dei propri servizi.

Concorrenza

La Società riconosce che la concorrenza è un elemento fondamentale per lo sviluppo ed il progresso economico e sociale del Paese. A tal fine, nello svolgimento della propria attività, vigila affinché siano rispettate le condizioni generali per la libertà di impresa, consentendo agli operatori economici di poter accedere al mercato e di competere con pari opportunità, e tutela i propri clienti, favorendo il contenimento dei prezzi e i miglioramenti della qualità dei servizi che derivano dal libero gioco della concorrenza.

Spirito di servizio

I Destinatari devono orientare la propria condotta, nei limiti delle rispettive competenze e responsabilità, al perseguitamento della *mission* aziendale volta a fornire un servizio di alto valore sociale e di utilità per la collettività, la quale deve beneficiare dei migliori *standard* di qualità.

Valore del lavoro e delle risorse umane

INTERPORTO si impegna ogni giorno a costruire una realtà in cui la creazione del valore e la crescita vadano di pari passo con un sistema virtuoso di sviluppo delle persone e delle relazioni sociali.

Aspetti generali

Le risorse umane sono riconosciute quale fattore fondamentale ed irrinunciabile per lo sviluppo aziendale: l'impegno di INTERPORTO nel coltivare il valore delle persone si declina in una strategia di gestione e sviluppo delle risorse umane in grado di promuovere una cultura inclusiva, orientata alla valorizzazione delle diversità e volta a garantire le pari opportunità tra uomo e donna.

INTERPORTO tutela la crescita e lo sviluppo professionale al fine di accrescere il patrimonio di competenze possedute, nel rispetto della normativa vigente in materia di diritti della personalità individuale, con particolare riguardo alla integrità morale e fisica del Personale.

INTERPORTO si impegna a non favorire forme di clientelismo e nepotismo, nonché a non instaurare alcun rapporto di natura lavorativa con soggetti coinvolti in fatti di terrorismo.

Il Personale è assunto unicamente in base a regolari contratti di lavoro, non essendo tollerata alcuna forma di lavoro irregolare. Il candidato deve essere reso edotto di tutte le caratteristiche attinenti il rapporto di lavoro. Il riconoscimento di aumenti salariali o di altri strumenti d'incentivazione e l'accesso a ruoli ed incarichi superiori (promozioni) sono legati, oltre che alle norme stabilite dalla legge e dal contratto collettivo di lavoro, ai meriti individuali dei dipendenti, tra i quali la capacità di esprimere comportamenti e competenze organizzative improntati ai principi etici di riferimento della Società, indicati dal presente Codice.

Alla base di tale approccio ci sono valori imprescindibili ispirati ai diritti fondamentali dell'individuo e del lavoro. INTERPORTO opera, infatti, nel quadro di riferimento previsto dalla Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo e dalle Convenzioni ILO (International Labour Organization), dalla Costituzione Italiana e dalle altre leggi previste dall'ordinamento italiano, nonché dai C.C.N.L. di settore, promuovendo la tutela dei diritti dei lavoratori e delle libertà sindacali.

INTERPORTO esplicitamente rifiuta qualunque forma di sfruttamento del lavoro e fa propri i diritti e divieti universalmente previsti in tale ambito.

Lavoro libero

INTERPORTO non fa ricorso a lavoro forzato, con vincoli o effettuato in modo non volontario.

Non si richiede ai lavoratori di "depositare" somme di denaro o lasciare i documenti d'identità al datore di lavoro e i lavoratori sono liberi di terminare il rapporto di lavoro a seguito di un adeguato preavviso.

Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

I lavoratori hanno il diritto, senza distinzione, di iscriversi a un sindacato o di formare un sindacato di propria scelta e di contrattare collettivamente.

INTERPORTO adotta un atteggiamento aperto nei confronti delle attività dei sindacati e delle attività organizzative dei medesimi.

I rappresentanti dei lavoratori non soffrono alcuna discriminazione e hanno il diritto di svolgere le loro funzioni di rappresentanza sul posto di lavoro.

Condizioni di lavoro sicure e igieniche

INTERPORTO mette a disposizione dei lavoratori un ambiente di lavoro senza pericoli e igienico, tenendo in considerazione le prevalenti nozioni dell'industria e di qualsiasi specifico rischio. Sono attuate misure adeguate a prevenire incidenti e danni alla salute che derivano da, sono connessi a, o avvengono nel corso del lavoro, riducendo, per quanto ragionevolmente possibile, le cause dei rischi inerenti all'ambiente di lavoro.

I lavoratori ricevono addestramenti periodici e sono formati e informati sulla salute e sicurezza sul posto di lavoro. Tali attività vengono ripetute per i nuovi assunti e ognqualvolta i lavoratori cambiano reparto o mansione.

I lavoratori hanno accesso a servizi sanitari puliti e acqua potabile, oltre a locali adeguati alla consumazione dei cibi.

Non ricorso a lavoro minorile

INTERPORTO adotta prassi di selezione e assunzione del personale conformi alle normative vigenti e ai provvedimenti degli standard applicabili dettati dall'ILO ("International Labour Organisation", Organizzazione Internazionale del Lavoro).

INTERPORTO rifiuta l'impiego di lavoro minorile e, in particolare, dei minori di anni 16 (sedici).

Salari adeguati

A tutti i lavoratori sono fornite chiare informazioni per iscritto sulle condizioni di lavoro per quanto riguarda la retribuzione prima dell'assunzione e sui particolari della propria retribuzione per il periodo in oggetto ogni volta che sono pagati.

Non sono permesse deduzioni dalle paghe come misura disciplinare senza l'espresso consenso del lavoratore

Orario di lavoro adeguato

L'orario di lavoro applicato da INTERPORTO è conforme alle disposizioni che offrono la massima protezione al lavoratore tra quelle dettate dalla legislazione nazionale, dagli accordi collettivi o dal Codice Etico e di comportamento.

Divieto di discriminazioni

INTERPORTO non tollera alcuna discriminazione nell'assunzione, risarcimento, l'accesso all'addestramento, avanzamento, licenziamento o pensionamento, in base alla razza, nazionalità d'origine, religione, età, disabilità, sesso, stato civile, orientamento sessuale, appartenenza ai sindacati o a partiti politici.

Lavoro regolare

I rapporti di lavoro instaurati tra INTERPORTO e i lavoratori sono conformi alle leggi e consuetudini nazionali.

Gli obblighi, anche in ambito di previdenza e assistenza sociale di INTERPORTO nei confronti dei dipendenti sono regolarmente adempiuti, senza ricorso a misure elusive.

Divieto di pratiche crudeli o inumane

INTERPORTO non tollera e proibisce l'abuso fisico o le misure disciplinari fisiche, la minaccia di abuso fisico, il tormento a carattere sessuale o d'altro tipo, l'abuso verbale e qualsiasi altra forma di intimidazione.

Rispetto reciproco

La Società esige che nelle relazioni di lavoro interne ed esterne non si verifichino molestie di alcun genere, quali ad esempio, la creazione di un ambiente di lavoro ostile nei confronti di singoli lavoratori o gruppi di lavoratori, l'ingiustificata interferenza con il lavoro altrui o la creazione di ostacoli e impedimenti alle prospettive professionali altrui.

Divieto di molestie sul luogo di lavoro

La Società non ammette molestie sessuali, intendendo come tali, la subordinazione delle possibilità di crescita professionale alla prestazione di favori sessuali o le proposte di relazioni interpersonali private che, per il fatto di essere sgradite al destinatario, possano turbarne la serenità. La Società esige che nelle relazioni di lavoro interne ed esterne non si verifichino molestie di alcun genere, quali ad esempio, la creazione di un ambiente di lavoro ostile nei confronti di singoli lavoratori o gruppi di lavoratori, l'ingiustificata interferenza con il lavoro altrui o la creazione di ostacoli e impedimenti alle prospettive professionali altrui.

INTERPORTO adotta misure e processi volti a prevenire e gestire ogni forma di abuso, sia fisico, verbale che digitale, comprese le molestie sessuali. Si impegna a garantire un ambiente di lavoro sicuro ed inclusivo di ogni diversità, compresa quella di genere, sensibilizzando anche all'utilizzo di un linguaggio, il più possibile gentile e neutrale, che eviti l'impiego di espressioni inappropriate e potenzialmente discriminatorie.

Abuso di sostanze alcoliche o stupefacenti

Ciascun dipendente o collaboratore deve astenersi dal prestare la propria attività sotto l'effetto di sostanze alcoliche o stupefacenti, o che sortiscano analogo effetto e di consumare tali sostanze nel corso della prestazione lavorativa.

Saranno equiparati ai casi precedenti gli stati di dipendenza cronica da alcool e stupefacenti, che abbiano incidenza sulla prestazione lavorativa e che possano turbare il normale svolgimento della stessa.

Fumo

La Società si impegna a garantire la sicurezza e la salute dei propri dipendenti, fermi restando i divieti di fumare nei luoghi nei quali ciò possa generare pericolo per la sicurezza delle persone e la salubrità degli ambienti in conformità alla normativa vigente in materia. In tutte le situazioni di convivenza lavorativa la Società si impegna a tenere in particolare considerazione la condizione di chi avverte disagio fisico in presenza di fumo passivo sul posto di lavoro.

Divieto di detenzione materiale pedopornografico

INTERPORTO vieta in maniera assoluta di detenere presso qualsiasi luogo riconducibile alla Società e in qualsiasi forma, anche digitale, materiale pedopornografico o immagini realizzate virtualmente che ritraggono minori di anni 18 (diciotto).

Informazioni riservate e tutela della *privacy*

Le attività della Società richiedono costantemente l'acquisizione, la conservazione, il trattamento, la comunicazione e la diffusione di dati, documenti ed informazioni attinenti a negoziazioni, procedimenti, operazioni e contratti.

Le banche dati della Società possono contenere, inoltre, dati personali protetti dalla normativa a tutela della *privacy*, dati che non possono essere resi noti all'esterno ed infine dati la cui divulgazione potrebbe produrre danni alla Società stessa.

Ciascun Destinatario è quindi tenuto a tutelare la riservatezza e confidenzialità delle informazioni apprese in ragione della propria funzione lavorativa. Tutte le informazioni, conoscenze e dati acquisiti o elaborati dai Destinatari attraverso le proprie mansioni non possono essere utilizzate, comunicate o divulgate.

Ciascun Destinatario dovrà:

- acquisire e trattare solamente i dati necessari e direttamente connessi alle sue funzioni;
- conservare detti dati in modo tale da impedire a terzi estranei di prenderne conoscenza;
- comunicare e divulgare i dati nell'ambito delle procedure prefissate da parte della Società ovvero previa autorizzazione della persona a ciò delegata;
- determinare la natura confidenziale e riservata delle informazioni ai sensi di quanto prescritto dalle procedure prefissate da parte della Società.

La Società dal canto suo si impegna a proteggere le informazioni ed i dati relativi ai propri Destinatari e ai terzi, e ad evitare ogni uso improprio degli stessi.

La Società si uniforma alle prescrizioni in materia di riservatezza dei dati personali di cui al Regolamento Europeo in materia di Trattamento dei dati personali e di privacy n. 2016/679 e di cui al d.lgs. 196/2003 e successive modificazioni, integrazioni e regolamenti attuativi.

2. NORME GENERALI DI COMPORTAMENTO.

2.1 Norme generali di comportamento per i Destinatari.

Tutte le azioni, le operazioni e le negoziazioni e, in genere, i comportamenti posti in essere dai Destinatari nello svolgimento dell'attività lavorativa, devono essere improntati ai principi di onestà, correttezza, integrità, buona fede, proporzionalità, obiettività, trasparenza, equità e ragionevolezza, legittimità, chiarezza e reciproco rispetto nonché essere aperti alle verifiche ed ai controlli secondo le norme vigenti e le procedure interne.

Tutte le attività devono essere svolte con impegno e rigore professionale. Ciascun Destinatario deve fornire apporti professionali adeguati alle responsabilità assegnate e deve agire in modo da tutelare il prestigio della Società.

Conflitto di interessi

Ai sensi del presente Codice tutti i Destinatari devono astenersi dallo svolgere attività che siano anche potenzialmente in conflitto con gli interessi della Società o che possano interferire con la propria capacità di assumere, in modo imparziale, decisioni nel migliore interesse dell'impresa e nel pieno rispetto delle norme del Codice. Ogni situazione che possa costituire o determinare un conflitto di interesse deve essere tempestivamente comunicata al responsabile dell'ufficio di appartenenza.

È fatto divieto avvantaggiarsi personalmente di informazioni c.d. "sensibili" e di opportunità di affari di cui si è venuti a conoscenza nel corso dello svolgimento delle proprie funzioni all'interno della Società.

Prevenzione e contrasto della corruzione

Ogni Destinatario rispetta le misure necessarie alla prevenzione degli illeciti nella Società contenute nella sezione del Modello Organizzativo denominata "Misure Integrative idonee a prevenire i fenomeni di corruzione e di illegalità in coerenza con le finalità della l. 190/2012 e del d.lgs. 33/2013", presta la sua collaborazione al responsabile della prevenzione della corruzione e, fermo restando l'obbligo di denuncia all'autorità giudiziaria, segnala al proprio superiore gerarchico eventuali situazioni di illecito nell'amministrazione di cui sia venuto a conoscenza.

Dunque, ogni Destinatario del presente Codice è tenuto, anche in conformità di quanto previsto dalla Legge n. 190/2012, nonché del PNA e delle indicazioni dell'ANAC, a concorrere attivamente nella prevenzione e nel contrasto di qualsiasi forma di corruzione, pubblica o privata, attiva o passiva, diretta o indiretta.

In particolare, ad ogni Destinatario è fatto divieto di:

- porre in essere pratiche di corruzione, favori illegittimi, comportamenti collusivi, sollecitazioni, dirette e/o attraverso terzi, di vantaggi personali e di carriera per sé o per altri;
- versare e/o elargire, per conto della Società, finanziamenti e/o contributi a partiti, organizzazioni o movimenti politici e sindacali, né a loro rappresentanti o candidati;
- corrispondere ed offrire, direttamente o indirettamente, regali, pagamenti, benefit o altri vantaggi ed utilità di qualsiasi entità a terzi, compresi pubblici ufficiali, incaricati di pubblico servizio e dipendenti pubblici o privati;
- accettare, richiedere e sollecitare, direttamente o indirettamente, regali, pagamenti, benefit o altri vantaggi ed utilità di qualsiasi entità da parte di persone o società che sono o intendono entrare in affari con INTERPORTO;
- accettare atti di cortesia commerciale non di modico valore, come omaggi o forme di ospitalità (pasti ed alloggi).

Chiunque venga a conoscenza di comportamenti corruttivi o sia destinatario di proposte non in linea con il presente Codice ha il dovere di informare tempestivamente i propri diretti responsabili.

Tutela del patrimonio aziendale

Ogni Destinatario è tenuto a salvaguardare il patrimonio aziendale, custodendo i beni mobili ed immobili, le risorse tecnologiche ed i supporti informatici, le attrezzature, i prodotti aziendali, le informazioni e/o il know-how della Società e adottando scrupolosamente quanto previsto dalle politiche e procedure interne, al fine di non compromettere la funzionalità, la protezione e la sicurezza di sistemi informatici, apparecchiature ed impianti della Società.

In particolare, ogni Destinatario deve:

- usare i beni aziendali secondo le *policy* aziendali, osservando scrupolosamente tutti i programmi di sicurezza per prevenirne l'uso non autorizzato o il furto;
- evitare utilizzi impropri dei beni aziendali che possano essere causa di danno o di riduzione di efficienza, o comunque in contrasto con l'interesse della Società;

- mantenere il segreto sulle informazioni riservate riguardanti la Società o partner commerciali della Società, evitando di rivelarle a terzi soggetti;
- rispettare scrupolosamente quanto previsto dalle *policy* di sicurezza aziendali, al fine di non compromettere la funzionalità e la protezione dei sistemi informatici;
- non inviare messaggi di posta elettronica minatori ed ingiuriosi, non ricorrere a linguaggio non educato o non professionale, non esprimere commenti inappropriati che possano recare offesa alla persona e/o danno all'immagine aziendale, in quanto è responsabile del contenuto dei messaggi inviati;
- custodire e non rivelare a terzi non autorizzati la propria *password* personale ed il proprio codice di accesso alle banche dati aziendali;
- non riprodurre per uso personale i software aziendali né utilizzare per fini privati gli strumenti in dotazione.

Ogni Destinatario è responsabile della protezione delle risorse a lui affidate ed ha il dovere di informare tempestivamente i propri diretti responsabili di eventi potenzialmente dannosi.

Tutela dell'immagine

La buona reputazione e/o l'immagine della Società rappresenta una risorsa immateriale essenziale.

I Destinatari si impegnano ad agire in conformità ai principi dettati dal presente Codice nei rapporti tra colleghi e con i soci, clienti, e terzi in generale, mantenendo un contegno decoroso conforme agli standard comuni alle aziende delle dimensioni e del rilievo di INTERPORTO.

Comportamento in servizio

Ogni Destinatario:

- è tenuto a rispettare i termini degli incarichi affidatigli e, salvo giustificato motivo, non ritarda né adotta comportamenti tali da far ricadere su altri dipendenti il compimento di attività o l'adozione di decisioni di propria spettanza;
- utilizza i permessi di astensione dal lavoro, comunque denominati, nel rispetto delle condizioni previste dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi;
- utilizza il materiale o le attrezzature di cui dispone per ragioni di ufficio e i servizi telematici e telefonici dell'ufficio nel rispetto dei vincoli posti dalla società. Inoltre, utilizza i mezzi di trasporto di INTERPORTO a sua disposizione soltanto per lo svolgimento dei compiti d'ufficio, astenendosi dal trasportare terzi, se non per motivi d'ufficio.

Comportamento nei rapporti privati

Nei rapporti privati, comprese le relazioni extra-lavorative con pubblici ufficiali nell'esercizio delle loro funzioni, il dipendente non sfrutta, né menziona la posizione che ricopre in INTERPORTO per ottenere utilità che non gli spettino e non assume nessun altro comportamento che possa nuocere all'immagine della Società.

2.2 Principi generali di comportamento per i componenti degli organi sociali.

Gli organi sociali, nella consapevolezza della propria responsabilità, oltre che al rispetto della legge, della normativa vigente e dello statuto, sono tenuti all'osservanza delle previsioni del Modello e del Codice Etico che ne è parte integrante e del Piano di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza.

Ai componenti degli organi sociali è richiesto:

- di tenere un comportamento ispirato ad autonomia, indipendenza, e correttezza con le istituzioni pubbliche, i soggetti privati (inclusi i creditori sociali), le associazioni economiche, le forze politiche, nonché con ogni altro operatore nazionale ed internazionale;
- di tenere un comportamento ispirato ad integrità, lealtà e senso di responsabilità nei confronti della Società;
- di garantire una partecipazione assidua ed informata alle adunanze ed alle attività degli organi sociali;
- di assicurare la condivisione della *mission* e un puntuale spirito critico, al fine di garantire un contributo personale significativo;
- di valutare le situazioni di conflitto d'interesse o di incompatibilità di funzioni, incarichi o posizioni all'esterno e all'interno di INTERPORTO, astenendosi dal compiere atti in situazioni di conflitto di interessi nell'ambito della propria attività;
- di non ostacolare in alcun modo le attività di controllo e/o di revisione svolte dai soci, dagli altri organi sociali, incluso l'Organismo di Vigilanza, o dal soggetto incaricato della revisione legale dei conti;

- di fare un uso riservato delle informazioni di cui vengono a conoscenza per ragioni d'ufficio, evitando di avvalersi della loro posizione;
- di non ottenere vantaggi personali, sia diretti che indiretti. Ogni attività di comunicazione verso l'esterno deve rispettare le leggi e le pratiche di condotta e deve essere atta a salvaguardare le informazioni *price sensitive* e quelle coperte da segreto industriale.

2.3 Principi e norme di comportamento per il Personale.

Il Personale deve conformare la propria condotta, sia nei rapporti interni e sia nei confronti degli interlocutori esterni alla Società, alla normativa vigente, nonché ai principi del Modello, del presente Codice Etico e del Piano di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza.

Con riferimento al Modello, occorre:

- a) evitare di porre in essere, di dare causa o di collaborare alla realizzazione di comportamenti idonei ad integrare alcuna delle fattispecie di reato richiamate nel Decreto o nel Piano di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza;
- b) collaborare con l'OdV e il RPCT nel corso delle attività di verifica e vigilanza da questi espletate, fornendo le informazioni, i dati e le notizie da esso richieste;
- c) effettuare nei confronti dell'OdV e il RPCT le comunicazioni previste;
- d) segnalare all'OdV eventuali disfunzioni o violazioni del Modello e/o del Codice Etico;
- e) segnalare al RPCT eventuali disfunzioni o violazioni del PTPCT;
- f) rivolgersi al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione per eventuali disfunzioni o violazioni del Piano di Prevenzione della corruzione e Trasparenza.

Il Personale può rivolgersi in qualsiasi momento all'Organismo di Vigilanza, sia per iscritto (anche a mezzo mail all'indirizzo dedicato) sia verbalmente, anche al fine di richiedere delucidazioni e/o informazioni in merito, ad esempio:

- all'interpretazione del Codice Etico e/o degli altri protocolli connessi al Modello;
- alla legittimità di un determinato comportamento o condotta concreti, così come alla loro opportunità o conformità rispetto al Modello o al Codice Etico.

Il Personale può rivolgersi in qualsiasi momento, altresì al RPCT, sia per iscritto sia verbalmente, anche al fine di richiedere delucidazioni e/o informazioni in merito al PTPCT.

In aggiunta alle previsioni di carattere generale sopra riportate, il Personale deve altresì rispettare i principi e le norme di comportamento di seguito indicate e riguardanti sia questioni ritenute di particolare rilevanza sotto il profilo etico, sia specifici settori dell'attività aziendale.

3. RAPPORTI CON I TERZI.

3.1 Rapporti con i clienti.

La Società uniforma la propria condotta nei rapporti con i clienti a principi di trasparenza, affidabilità, responsabilità.

INTERPORTO persegue la propria missione attraverso l'offerta di servizi di qualità a condizioni competitive e nel rispetto di tutte le norme poste a tutela della leale concorrenza.

I Destinatari, pertanto, devono:

- rispettare leggi e regolamenti che concernono lo svolgimento della propria attività;
- osservare scrupolosamente le disposizioni del presente Codice e le procedure interne relative alla gestione dei rapporti con i clienti;
- fornire al cliente ogni informazione sulle condizioni ed i termini contrattuali del servizio offerto, affinché il cliente ne sia pienamente consapevole all'atto del perfezionamento dell'accordo, nonché su eventuali variazioni delle condizioni economiche di erogazione del servizio e sull'esito delle eventuali verifiche richieste dal cliente;
- adottare un comportamento improntato alla disponibilità, al rispetto, alla cortesia, nell'ottica di un rapporto collaborativo e di elevata professionalità.

3.2 Rapporti con i fornitori.

Nei rapporti di appalto, di approvvigionamento e, in genere, di fornitura di beni e/o servizi è fatto obbligo ai Destinatari di:

- osservare e rispettare le disposizioni di legge applicabili e le condizioni contrattualmente previste;
- osservare le procedure interne per la selezione e la gestione dei rapporti con i fornitori;
- non precludere ad alcuna azienda fornitrice, in possesso dei requisiti richiesti, la possibilità di competere per aggiudicarsi una fornitura alla Società, adottando nella selezione criteri di valutazione definiti secondo modalità dichiarate e trasparenti;
- mantenere un dialogo franco e aperto con i fornitori, in linea con le buone consuetudini commerciali;
- osservare i principi di trasparenza e completezza di informazione nella corrispondenza con i fornitori;
- evitare di concedere denaro o altra utilità o beneficio a chiunque per l'esecuzione od omissione di un atto del proprio ufficio, ovvero per l'esecuzione di un atto contrario al proprio ufficio;
- non subire qualsiasi forma di condizionamento da parte di terzi estranei alla Società, né esercitarne a carico di chiunque, per l'assunzione di decisioni e/o l'esecuzione di atti relativi all'attività lavorativa;
- richiedere sempre evidenza della prestazione di servizio ottenuta, evitando di stipulare contratti per prestazioni fittizie o inesistenti.

Il Destinatario che riceva omaggi, o altra forma di beneficio, non direttamente ascrivibili a normali relazioni di cortesia, dovrà assumere ogni opportuna iniziativa al fine di rifiutare detto omaggio o altra forma di beneficio ed informarne il proprio diretto superiore o l'Organismo di Vigilanza.

La Società porta a conoscenza dei fornitori il contenuto del presente Codice, mediante messa a disposizione dello stesso.

3.3 Rapporti con la Pubblica Amministrazione.

I rapporti attinenti all'attività di INTERPORTO intrattenuti con Pubblici Ufficiali o incaricati di pubblico servizio si basano sull'assoluto e rigoroso rispetto delle leggi e delle normative vigenti e dei principi fissati nel Codice e nei protocolli del Modello, in modo da non compromettere l'integrità e la reputazione di entrambe le parti.

Nei rapporti con la Pubblica Amministrazione la Società non deve cercare di influenzare impropriamente le decisioni dell'istituzione interessata.

In ogni caso, nel corso di una trattativa di affari o di un rapporto, anche commerciale, con la Pubblica Amministrazione, in Italia o in altri Paesi, la Società si impegna a:

- non offrire opportunità di lavoro e/o commerciali a favore del personale della Pubblica Amministrazione coinvolto nella trattativa o nel rapporto, o a loro familiari;
- non offrire, direttamente o indirettamente, omaggi, regali o qualsivoglia utilità, salvo non si tratti di atti di cortesia commerciale di modico valore a personale della Pubblica Amministrazione, o a loro familiari;
- non influenzare impropriamente le decisioni dei funzionari che trattano o prendono decisioni, per conto della Pubblica Amministrazione;
- osservare comportamenti improntati ai principi etici adottati con il presente Codice.

Nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, in Italia o all'estero, non è consentito ai Destinatari della Società di corrispondere, né offrire, direttamente o tramite terzi, somme di denaro o doni di qualsiasi genere ad entità, a pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio, rappresentanti di governo, pubblici dipendenti e privati cittadini, sia italiani che di altri Paesi, con i quali la Società intrattiene relazioni commerciali, per compensarli o ripagarli di un atto del loro ufficio né per conseguire l'esecuzione di un atto contrario ai doveri del loro ufficio.

Rapporti con il pubblico

Il dipendente di INTERPORTO in rapporto con i soggetti esterni si fa riconoscere inequivocabilmente anche in considerazione della propria, opera con spirito di servizio, correttezza, cortesia e disponibilità e, nel rispondere alla corrispondenza, a chiamate telefoniche e ai messaggi di posta elettronica, opera nella maniera più completa e accurata possibile. Qualora non sia competente per posizione rivestita o per materia, indirizza l'interessato al collega o ufficio competente della medesima società. Il dipendente, fatte salve le norme sul segreto d'ufficio, fornisce le spiegazioni agli altri dipendenti dell'ufficio dei quali ha la responsabilità od il coordinamento. Nelle operazioni da svolgersi e nella trattazione delle pratiche il dipendente rispetta, salvo diverse esigenze di servizio o diverso ordine di priorità stabilito da INTERPORTO, l'ordine cronologico e non rifiuta prestazioni a cui sia tenuto con motivazioni generiche.

Salvo il diritto di esprimere valutazioni e diffondere informazioni a tutela dei diritti sindacali, il dipendente si astiene da dichiarazioni pubbliche offensive nei confronti di INTERPORTO.

Il dipendente di INTERPORTO che svolge la sua attività lavorativa volta a fornire servizi all’utenza cura il rispetto degli standard di qualità e di quantità fissati da INTERPORTO. Il dipendente opera al fine di assicurare la continuità del servizio e di fornire loro informazioni sulle modalità di prestazione del servizio e sui livelli di qualità.

Il dipendente non assume impegni né anticipa l’esito di decisioni o azioni proprie o altrui inerenti all’ufficio, al di fuori dei casi consentiti.

Il dipendente osserva il segreto d’ufficio e la normativa in materia di tutela e trattamento dei dati personali e, qualora sia richiesto oralmente di fornire informazioni, atti, documenti non accessibili tutelati dal segreto d’ufficio o dalle disposizioni in materia di dati personali, informa il richiedente dei motivi che ostano all’accoglimento della richiesta. Qualora non sia competente a provvedere in merito alla richiesta cura, sulla base delle disposizioni interne, che la stessa venga inoltrata all’ufficio competente della medesima società.

3.4 Rapporti con le Autorità di Vigilanza.

La Società si impegna a dare piena e scrupolosa osservanza alle regole dettate dalle Autorità di Vigilanza per il rispetto della normativa vigente nei settori connessi con la propria attività, fornendo la massima collaborazione e trasparenza.

La Società non nega, nasconde o ritarda alcuna informazione richiesta dalle Autorità di Vigilanza e agli altri organi di regolazione nelle loro funzioni ispettive, e collabora attivamente nel corso di eventuali procedure istruttorie.

3.5 Rapporti con organizzazioni politiche e sindacali.

La Società non eroga contributi ad organizzazioni con le quali potrebbe ravvisarsi un conflitto di interessi.

I Destinatari, a loro volta, non possono svolgere attività politica durante l’orario di lavoro, o utilizzare beni o attrezzature della Società a tale scopo; dovranno inoltre chiarire che le eventuali opinioni politiche da loro espresse a terzi sono strettamente personali e non rappresentano, pertanto, l’opinione e l’orientamento della Società stessa.

Nei rapporti con altre associazioni portatrici di interessi (es. associazioni di categoria, organizzazioni ambientaliste, ecc.) nessun Destinatario deve promettere o versare somme, promettere o concedere beni in natura o altri benefici a titolo personale per promuovere o favorire interessi della Società anche a seguito di illecite pressioni.

Qualsiasi contributo dovrà, comunque, essere erogato in modo rigorosamente conforme alle leggi ed alle disposizioni vigenti e adeguatamente documentato.

3.6 Rapporti con gli organi di informazione.

I rapporti tra la Società ed i *mass media* in genere spettano esclusivamente alle funzioni aziendali ed alle responsabilità a ciò delegate e devono essere intrattenuti nel rispetto della politica di comunicazione definita dalla Società.

I Destinatari della Società non possono, pertanto, fornire informazioni ai rappresentanti dei *mass media* senza l’autorizzazione delle funzioni competenti.

In ogni caso, le informazioni e le comunicazioni relative alla Società e destinate all’esterno dovranno essere accurate, veritieri, complete, trasparenti e tra loro omogenee.

3.7 Iniziative “non profit”.

La Società può aderire alle richieste di contributi limitatamente a proposte provenienti da enti e associazioni non profit oppure che siano di elevato valore culturale o benefico.

Le attività di sponsorizzazione possono riguardare i temi del sociale, dell’ambiente, dello sport, dello spettacolo e dell’arte.

In ogni caso, nella scelta delle proposte cui aderire, la Società presta particolare attenzione verso ogni possibile conflitto di interessi di ordine personale o aziendale.

4. DISPOSIZIONI ATTUATIVE.

4.1 Modalità di diffusione del Codice Etico.

Il Codice Etico è portato a conoscenza di tutti i soggetti interessati interni ed esterni mediante apposite attività di comunicazione.

La formazione/informazione sui contenuti del Codice Etico costituisce un aspetto determinante per l’organizzazione ed ha tra i suoi obiettivi: promuovere e rafforzare la cultura d’impresa intorno ai valori

riconosciuti, divulgare le norme, le procedure e le prassi cui attenersi e soprattutto ampliare il consenso ai principi enunciati.

Il Codice Etico è disponibile in formato elettronico sull'*intranet* / rete locale di INTERPORTO per offrirne la dovuta visibilità all'interno dell'azienda.

4.2 Segnalazioni all'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza di INTERPORTO nominato ai sensi del d.lgs. 231/2001 è istituito con delibera dell'organo amministrativo e resta in carica per il periodo stabilito in sede di nomina.

Il conferimento dell'incarico di componente dell'Organismo di Vigilanza è condizionato alla presenza dei requisiti soggettivi dell'onorabilità, integrità e rispettabilità, nonché assenza di incompatibilità con la nomina stessa, quali relazioni di parentela con esponenti degli organi sociali e dei vertici aziendali e potenziali conflitti di interesse con il ruolo e i compiti che si andrebbero a svolgere.

I Destinatari segnalano per iscritto ogni violazione o sospetto di violazione del Codice Etico all'indirizzo *mail* dell'Organismo di Vigilanza di INTERPORTO.

4.3 Efficacia del Codice e conseguenza delle sue violazioni.

A fronte delle inosservanze del presente Codice, INTERPORTO adotterà i conseguenti provvedimenti, ispirandosi, ove non si configurino comportamenti fraudolenti o attuati in violazione di specifiche normative di legge, contrattuali o regolamentari, a un approccio costruttivo che anche tramite l'erogazione di interventi formativi, rafforzi la sensibilità e l'attenzione dei singoli circa il rispetto dei valori e dei principi affermati nel Codice.