



CODICE ETICO

APPROVATO DAL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE NELLA SEDUTA DEL 29.03.2013

AGGIORNAMENTO 2017

Capitale Lavoro spa
Società Unipersonale della Città Metropolitana di Roma Capitale

Sede Legale: via Beniamino Franklin, 8 - 00153 Roma
Tel. +39 06 85358322 Fax +39 06 8541473
P.I./C.F. 07170551001
www.capitalelavoro.it

Sommario

INTRODUZIONE	3
Art. 1. Premesse	3
Art. 2. Obiettivi.....	3
Art. 3. Destinatari e ambito di applicazione del Codice.....	3
Art. 4. Efficacia del Codice	4
Art. 5. Aggiornamento ed attuazione del Codice	4
PRINCIPI GENERALI DI CONDOTTA SOCIETARIA	4
Art. 6. Legalità	4
Art. 7. Trasparenza.....	4
Art. 8. Onestà e Correttezza	5
Art. 9. Integrità.....	5
Art. 10. Imparzialità	5
Art. 11. Professionalità e miglioramento continuo	5
Art. 12. Prudenza nell’investimento delle risorse finanziarie.....	5
Art. 13. Ambiente e Sostenibilità	5
RAPPORTI CON L’AZIONISTA CITTÀ METROPOLITANA DI ROMA CAPITALE	6
Art. 14. Trasparenza.....	6
Art. 15. Obblighi informativi dell’ Amministratore Unico.....	6
Art. 16. Obblighi di informazione e segnalazione del Collegio Sindacale	6
Art. 17. Obblighi di informazione del “Soggetto revisore”	6
INFORMATIVA SOCIETARIA.....	7
Art. 18. Disponibilità ed accesso alle informazioni	7
TUTELA DEL PATRIMONIO SOCIALE	7
Art. 19. Custodia e gestione delle risorse	7
Art. 20. Operazioni sulle azioni o sul capitale	7
Art. 21. Sistemi Informativi e Proprietà Intellettuale	7
RAPPORTI CON IL PERSONALE	8
Art. 22. Politiche del personale.....	8
Art. 23. Sicurezza dei luoghi di lavoro e salute dei lavoratori	8
Art. 24. Rispetto e valorizzazione delle persone	9
Art. 25. Obblighi nello svolgimento delle attività lavorative e degli incarichi societari	9
RAPPORTI CON GLI STAKEHOLDERS.....	10
Art. 26. Rapporti con la Committenza	10
Art. 27. Rapporti con la comunità.....	10
Art. 28. Rapporti con i fornitori	10
Art. 29. Rapporti con l’autorità giudiziaria	11
Art. 30. Rapporti con le organizzazioni politiche e sindacali	11
MODALITÀ DI ATTUAZIONE E SANZIONI.....	11
Art. 31. La violazione del Codice di comportamento.....	11
Art. 32. Sanzioni	11

INTRODUZIONE

Art. 1. Premesse

1. Il presente Codice Etico (di seguito “Codice”) individua i principi etici cui Capitale Lavoro S.p.A. (di seguito “Società”) si ispira nello svolgimento delle attività necessarie al conseguimento dell’oggetto sociale.
2. In nessun modo la convinzione di agire nell’interesse o a vantaggio della Società può giustificare l’adozione di comportamenti in contrasto con i principi adottati nel presente Codice.

Art. 2. Obiettivi

1. L’adozione ed il rispetto dei principi etici e di “deontologia societaria” espressi nel presente Codice sono finalizzati a:
 - evitare che i comportamenti di tutti coloro che lavorano e collaborano a vario titolo con la Società si traducano in eventi pregiudizievole per la Società stessa o comunque lesivi di tali principi;
 - mantenere e sviluppare il rapporto di fiducia con tutti i soggetti, gruppi ed Istituzioni che sono portatori di interessi nei confronti della Società e che possono influenzarne l’attività (c.d. *stakeholders*).
2. Nel perseguire le finalità sopra indicate, la Società si impegna a condurre le attività in modo coerente con i principi di trasparenza, legalità, lealtà, correttezza ed efficienza.
3. In particolare, la Società si impegna a:
 - a. adottare condotte coerenti con i principi di sviluppo sostenibile, sotto il profilo economico, finanziario e sociale, nonché improntate al rispetto del territorio e delle comunità locali;
 - b. migliorare continuamente la qualità dei servizi offerti sulla base dell’efficienza e dell’eccellenza del lavoro dei propri dipendenti e collaboratori;
 - c. sostenere e promuovere le potenzialità delle proprie risorse umane, anche attraverso la formazione continua, al fine di creare un ambiente di lavoro che incoraggi e dia valore al contributo di ogni singolo individuo;
 - d. sensibilizzare e coinvolgere in un ruolo attivo i fornitori, i consulenti e i collaboratori in genere;
 - e. rispettare ed a far rispettare ai propri fornitori la normativa vigente in materia di lavoro, con particolare attenzione al lavoro minorile ed a quanto disposto dalla legge in tema di salute e sicurezza;
 - f. promuovere la partecipazione attiva dei cittadini, dimostrando la più ampia disponibilità nel favorire l’accesso alle informazioni e sostenendo l’esercizio dei loro diritti;
 - g. guadagnare la fiducia, il rispetto e la lealtà dei propri *stakeholders*;
 - h. rappresentare un modello positivo di riferimento nel proprio settore, conformando la propria attività alle *best practices* del settore;
 - i. gestire virtuosamente il denaro pubblico su basi di trasparenza e nel rispetto degli interessi dei diversi *stakeholders*.

Art. 3. Destinatari e ambito di applicazione del Codice

1. Sono destinatari dei valori di riferimento e delle regole di condotta contenute nel presente Codice e sono vincolati al rispetto degli stessi tutti gli organi sociali, i dirigenti ed i dipendenti della Società, nonché i terzi – quali, i fornitori, consulenti, collaboratori in genere, ecc. - che a qualsiasi titolo operano nell’interesse della Società (di seguito, tutti complessivamente definiti “Destinatari”).
2. In particolare l’agire dell’Amministratore Unico si ispira ai valori ed alle regole di condotta del presente Codice in qualsiasi decisione o azione relativa alla gestione della Società.
3. Tutti i Destinatari del presente Codice sono tenuti a rispettare, nello svolgimento delle proprie funzioni, i principi e le regole di condotta contenuti nel Codice, nonché le procedure, i regolamenti e le *policies* societari e, per quanto di propria competenza, sono tenuti a farli rispettare a coloro che, a qualsiasi titolo, operano per la Società. Tale obbligo che nasce al momento dell’assunzione, della

nomina o del conferimento dell'incarico, è cogente ed efficace per tutta la durata del rapporto così instaurato e cessa alla sua conclusione.

Art. 4. Efficacia del Codice

1. I comportamenti prescritti dal presente Codice assumono rilevanza ai fini della valutazione del compiuto e corretto assolvimento degli obblighi di fedeltà e diligenza attesi da amministratori, dirigenti e dipendenti, nonché del generale obbligo di diligenza e buona fede esigibile dai fornitori e dai collaboratori.
2. L'inosservanza del Codice è sanzionata, ricorrendone gli estremi, sotto il profilo civile, penale e disciplinare.

Art. 5. Aggiornamento ed attuazione del Codice

1. Il Codice è stato adottato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 29/03/2013. Gli aggiornamenti successivi sono stati approvati dall'Amministratore Unico in coincidenza dell'approvazione del MOG (Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo) societario del 00/00/2016. Gli aggiornamenti sono predisposti anche sulla base delle indicazioni e proposte formulate dall'Organismo di Vigilanza (di seguito OdV) istituito ai sensi del D.Lgs. 231/01.

PRINCIPI GENERALI DI CONDOTTA SOCIETARIA

Alla Società si applica la medesima disciplina sulla trasparenza di cui al Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33 recante disposizioni in materia di "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni", prevista per le pubbliche amministrazioni, con riguardo sia all'organizzazione sia all'attività svolta.

La Società redige il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità. Detto Piano è previsto all'interno del MOG (Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo) societario, quale allegato alla Parte Speciale.

Per quanto concerne le altre misure di prevenzione della corruzione, la Società adotta misure di prevenzione della corruzione integrative di quelle adottate ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (art. 1, co. 2-bis, l. 190/2012). Essa pertanto, integra il Modello di Organizzazione e Gestione ex d.lgs. n. 231 del 2001 con misure idonee a prevenire anche i fenomeni di corruzione e di illegalità in coerenza con le finalità della l. 190/2012. Le misure sono ricondotte in un documento unitario (MOG) che tiene luogo del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione anche ai fini della valutazione dell'aggiornamento annuale e della vigilanza dell'ANAC. Le misure adottate in attuazione del d.lgs. n. 231/2001 e quelle adottate in attuazione della l. 190/2012, sono collocate in sezioni diverse ed apposite e dunque chiaramente identificabili, tenuto conto che ad esse sono correlate forme di gestione e responsabilità differenti.

Art. 6. Legalità

1. La Società riconosce ed adotta, quale principio imprescindibile, il rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti. In nessun caso il perseguimento dell'interesse della Società può giustificare un operato non conforme alle leggi ed ai regolamenti.

Art. 7. Trasparenza

1. Il principio della trasparenza impone la veridicità, chiarezza e completezza delle informazioni fornite, sia all'esterno che all'interno della Società. All'osservanza del principio della trasparenza è improntata anche la redazione dei contratti con fornitori, collaboratori e consulenti.
2. La Società rende disponibili, pubblicando sul proprio sito internet:
 - a. lo Statuto;
 - b. la composizione degli organi sociali;
 - c. il Bilancio d'esercizio;
 - d. il presente Codice Etico.

Art. 8. Onestà e Correttezza

1. La Società rifugge e disapprova il ricorso a comportamenti illegittimi o comunque scorretti per raggiungere i propri obiettivi economici, che sono, viceversa, perseguiti attraverso l'eccellenza (in termini di qualità e convenienza dei servizi e delle prestazioni), la massima attenzione al committente, l'innovazione ed il miglioramento continuo.

Art. 9. Integrità

1. La Società si impegna a creare le condizioni affinché ogni dipendente svolga la sua attività nel rispetto del principio di integrità sia personale che professionale. Al riguardo, si intende per integrità personale il mantenimento di elevati principi morali e di buona reputazione; mentre per integrità professionale si intende l'osservanza dello Statuto, dei Regolamenti, dei Protocolli e dei Codici di etica e di comportamento adottati dalla Società.

Art. 10. Imparzialità

1. La Società persegue con imparzialità le proprie politiche gestionali, evitando qualsiasi forma di discriminazione nella selezione del personale, dei fornitori, dei consulenti e dei collaboratori, a qualunque titolo.
2. Con particolare riferimento agli affidamenti di forniture e servizi, la Società assicura la parità di trattamento tra gli operatori economici del mercato di riferimento ed opera nel rispetto della normativa vigente in materia (D.Lgs. n. 50/2016) e del MOG societario.

Art. 11. Professionalità e miglioramento continuo

1. La Società si impegna a creare le condizioni affinché in ciascuna attività lavorativa sia posta la migliore qualità professionale secondo gli standard più avanzati di settore.
2. Nello svolgimento delle prestazioni e nell'erogazione dei servizi dovranno esser sempre perseguiti l'impegno ad offrire un servizio adeguato alle esigenze del committente e agli standard più avanzati di economicità e sostenibilità ambientale. A tal fine la Società promuove il continuo aggiornamento e l'evoluzione tecnologica dei suoi servizi.

Art. 12. Prudenza nell'investimento delle risorse finanziarie

1. In considerazione della natura pubblica delle risorse finanziarie ed ai fini di una prudente gestione delle stesse, la Società si impegna ad evitare gli investimenti con finalità speculativa.
2. La Società verifica che ogni operazione di investimento sia:
 - a. legittima, congrua rispetto all'interesse pubblico da perseguire, autorizzata dai competenti organi;
 - b. correttamente ed adeguatamente registrata, sì da rendere possibile la verifica del processo di decisione, autorizzazione e svolgimento;
 - c. corredata da un supporto documentale idoneo a consentire, in ogni momento, il controllo delle caratteristiche e delle motivazioni dell'operazione, nonché l'individuazione di chi ha autorizzato, effettuato e registrato l'operazione stessa.

Art. 13. Ambiente e Sostenibilità

1. La Società crede che la tutela dell'ambiente costituisca parte essenziale del proprio impegno di responsabilità ed orienta ogni propria attività al rifiuto dello spreco ed all'attenzione alle conseguenze ambientali delle proprie scelte.
2. La Società si impegna inoltre a: a) garantire il rispetto della legislazione ambientale vigente e applicabile, b) curare il costante aggiornamento sugli sviluppi del panorama legislativo e normativo ambientale, c) sensibilizzare e formare opportunamente i vari livelli del personale, per ottenere il coinvolgimento di tutte le risorse umane, sulle tematiche ambientali, nonché perseguire la crescita della consapevolezza e del senso di responsabilità della intera Società su tali tematiche.
3. La Società individua nella sostenibilità un valore fondamentale, che si esplicita nella progressiva integrazione della cura degli aspetti sociali e ambientali con le strategie societarie. A tal fine, ricerca il

costante equilibrio tra iniziative economiche e imprescindibili esigenze ambientali e sociali. L'attenzione a tali aspetti assume particolare rilievo, anche in considerazione della peculiare natura dei servizi resi e dei suoi riflessi sulla comunità locale, in termini di sviluppo economico-sociale e qualità della vita.

4. Fermo restando il rispetto della legislazione ambientale e degli ulteriori impegni sottoscritti con la Città metropolitana di Roma Capitale e/o con altri soggetti, la Società si impegna a gestire i propri processi secondo criteri di salvaguardia ambientale ed efficienza, anche attraverso l'uso razionale delle risorse energetiche e la minimizzazione degli sprechi e delle emissioni, implementando un modello di sviluppo compatibile con il territorio e l'ambiente.

RAPPORTI CON L'AZIONISTA CITTÀ METROPOLITANA DI ROMA CAPITALE

Art. 14. Trasparenza

1. La Città metropolitana di Roma Capitale esercita sulla Società il "controllo analogo", mirato a verificare - attraverso l'affidamento ed il controllo dello stato di attuazione di indirizzi e obiettivi gestionali - l'efficacia, l'efficienza e l'economicità della Società stessa nonché la redazione del bilancio consolidato.
2. La Società si impegna a fornire all'azionista Città metropolitana di Roma Capitale informazioni accurate, veritiere e tempestive, e a garantire le condizioni per la sua partecipazione alle decisioni societari.
3. La Società fornisce con assoluta tempestività ed in modo completo le informazioni, i chiarimenti, i dati ed ogni documentazione richiesta dall'azionista Città metropolitana di Roma Capitale, informando contestualmente, se del caso, anche gli organi deputati a funzioni di controllo.
4. L'Amministratore Unico e i sindaci della Società hanno il dovere di partecipare alle riunioni convocate dall'azionista e ad espletare gli incarichi attribuiti con lealtà e correttezza. Gli stessi doveri valgono, in generale, per tutti i Destinatari del presente Codice.
5. Costituisce impegno della Società tutelare ed accrescere il valore della propria attività, a fronte dell'impegno finanziario dell'azionista. La Società si impegna altresì a salvaguardare e custodire le risorse ed i beni societari.

Art. 15. Obblighi informativi dell' Amministratore Unico

1. L'Amministratore Unico garantisce la regolarità e completezza del flusso informativo verso l'Azionista. In particolare, è tenuto a trasmettere all'Azionista i documenti richiesti da quest'ultimo, predisposti in conformità agli indirizzi, linee guida e direttive impartite dal medesimo Azionista e, in ogni caso, a trasmettere tutta la documentazione prevista dallo Statuto della Società, nel rispetto delle modalità ivi indicate.
2. L'Amministratore Unico è altresì tenuto a trasmettere all'Azionista, entro quindici giorni lavorativi dalla data di svolgimento, il verbale di ogni assemblea ordinaria o straordinaria.

Art. 16. Obblighi di informazione e segnalazione del Collegio Sindacale

1. Il Presidente del Collegio Sindacale è tenuto a segnalare tempestivamente all'Azionista ogni irregolarità o comportamento che possa far nascere dubbi sulla legalità dell'amministrazione della Società.
2. Il Presidente del Collegio Sindacale è, altresì, tenuto ad inviare all'Azionista, in occasione di assemblee dei soci che abbiano all'ordine del giorno operazioni di carattere straordinario e/o strategico, una relazione dettagliata sulle motivazioni che sono alla base dell'operazione proposta.

Art. 17. Obblighi di informazione del "Soggetto revisore"

1. La Società affida, nel rispetto della normativa applicabile, il controllo contabile ad una Società di revisione o ad un Revisore. La procedura e i requisiti di partecipazione alla gara sono preventivamente condivisi con l'Azionista.

2. Gli atti ufficiali che il soggetto revisore è tenuto a redigere devono essere trasmessi anche all’Azionista.
3. Il soggetto revisore è tenuto a segnalare qualsiasi irregolarità rilevata al Collegio Sindacale ed all’Azionista.
4. La Società riporta nel contratto stipulato con il soggetto revisore, gli obblighi sopra indicati facenti capo al soggetto medesimo.

INFORMATIVA SOCIETARIA

Art. 18. Disponibilità ed accesso alle informazioni

1. La Società, nei limiti stabiliti dalle normative vigenti, fornisce con tempestività ed in modo completo le informazioni, i chiarimenti, i dati e la documentazione richiesti dall’azionista Città metropolitana di Roma Capitale, e dai: clienti, fornitori, autorità pubbliche di vigilanza, istituzioni, organi, enti ed altri stakeholders nello svolgimento delle rispettive funzioni.
2. Ogni informazione societaria rilevante deve essere comunicata con assoluta tempestività sia agli Organi Societari deputati al controllo sulla gestione sociale, sia alle Autorità di vigilanza.
3. Una esaustiva e chiara comunicazione societaria costituisce garanzia, tra l’altro, della correttezza dei rapporti: con l’Amministrazione metropolitana, nonché azionista unico, che deve poter agevolmente, in accordo con la normativa vigente, accedere ai dati informativi; con i terzi che vengono in contatto con la Società, che devono poter avere una rappresentazione della situazione economica, finanziaria e patrimoniale dell’impresa; con le Autorità di vigilanza, gli organi di revisione contabile e di controllo interno che devono svolgere in modo efficace le attività di controllo, a tutela non solo del azionista, ma di tutto il mercato.
4. La Società assicura il rispetto delle disposizioni in materia di trasparenza e pubblicità ai sensi del d.lgs. n. 33 del 2013.

TUTELA DEL PATRIMONIO SOCIALE

Art. 19. Custodia e gestione delle risorse

1. La Società si adopera affinché l’utilizzo delle risorse disponibili – effettuato in conformità alla normativa vigente ed ai contenuti dello statuto, ed in linea con i valori del Codice Etico – sia volto a garantire, accrescere e rafforzare il patrimonio societario, a tutela della società stessa, del azionista, dei creditori e del mercato. Pertanto, l’utilizzo di beni societari deve avvenire nel rispetto della legge e delle normative vigenti e in conformità alle procedure operative.

Art. 20. Operazioni sulle azioni o sul capitale

1. A tutela dell’integrità del patrimonio sociale è in particolare fatto divieto, fuori dai casi in cui lo consenta espressamente la legge, di restituire in qualsiasi forma i conferimenti o liberare gli azionisti dall’obbligo di eseguirli; di ripartire utili non effettivamente conseguiti o destinati per legge a riserva, ovvero riserve non distribuibili per legge; acquistare o sottoscrivere azioni o quote della società o di società controllanti; effettuare riduzioni del capitale sociale, fusioni o scissioni violando le norme poste a tutela dei creditori; formare o aumentare fittiziamente il capitale sociale; soddisfare, in caso di liquidazione, le pretese degli azionisti in danno dei creditori sociali.
2. Al fine di prevenire le fattispecie sopra richiamate la Società, nell’ambito dell’organizzazione societario, si adopera per la diffusione e la conoscenza delle norme di legge, del Codice Etico e dei protocolli annessi, prevedendo specifici programmi d’informazione ed aggiornamento per gli amministratori ed i dipendenti sui reati in materia societaria.

Art. 21. Sistemi Informativi e Proprietà Intellettuale

1. La Società adotta adeguate misure ed iniziative volte a garantire la sicurezza, l’integrità, il corretto

utilizzo e funzionamento dei sistemi, programmi o dati informatici o telematici della Società o di terzi, tutelando altresì i diritti di proprietà intellettuale relativi all'uso di programmi e dati informatici e telematici e l'integrità delle informazioni messe a disposizione del pubblico tramite la rete internet.

2. La Società sancisce il divieto assoluto in capo ai Destinatari del presente Codice di alterare in qualsiasi modo il funzionamento di un sistema informatico o telematico o intervenire senza diritto con qualsiasi modalità su dati, informazioni o programmi contenuti in uno dei suddetti sistemi. In particolare i Destinatari devono astenersi dal porre in essere qualunque attività che possa determinare il danneggiamento o l'interruzione di un sistema informatico o telematico della Società o di Terzi, pubblici o privati, nonché dal diffondere apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare, intercettare od interrompere un sistema informatico o telematico;
3. Ai Destinatari è fatto divieto di accedere a siti internet non attinenti allo svolgimento delle mansioni assegnate, a non partecipare, per motivi non professionali a Forum, a non utilizzare chat line / bacheche elettroniche e a non registrarsi in guest book anche utilizzando pseudonimi (o nickname);
4. Capitale Lavoro e tutti i terzi che operano nel suo interesse, utilizzano esclusivamente ideazioni o elaborazioni creative (quali, a solo titolo esemplificativo e non limitativo, testi, materiale didattico, bozzetti, illustrazioni, disegni, ecc.) di cui ha esclusiva proprietà ovvero il diritto di uso ai sensi della normativa sul diritto d'autore.

RAPPORTI CON IL PERSONALE

Art. 22. Politiche del personale

1. La valutazione del personale da assumere è effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati rispetto a quelli attesi e alle esigenze societarie, nel rispetto dei principi di imparzialità, pari opportunità e merito. Le selezioni e le motivazioni alle assunzioni sono formalmente documentate. La valutazione finale per l'assunzione è effettuata da apposita Commissione che verbalizza le decisioni assunte motivandole.
2. La Società applica il decreto legislativo 19 agosto 2016, n. 175, recante "Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica", attuativo di alcune delle deleghe della legge n. 124 del 7 agosto 2015 la c.d. "Riforma Madia"), in particolare l'art. 19 "Gestione del Personale".
3. La Società si dota, pertanto, di un Provvedimento per la disciplina delle procedure di ricerca, selezione e inserimento del personale, anche nel rispetto degli indirizzi della Città metropolitana di Roma Capitale. Resta fermo il divieto previsto dal predetto Provvedimento di assumere, anche a tempo determinato ovvero con incarichi, o di avvalersi in somministrazione di soggetti che hanno con l'Amministratore Unico della Società un grado di parentela o affinità fino al terzo grado compreso, anche nei rapporti more uxorio.
4. Il predetto Provvedimento è contenuto nella Parte Speciale del MOG societario.
5. Alla costituzione del rapporto di lavoro, la Società fornisce all'interessato accurate informazioni in merito alle mansioni da svolgere, agli elementi normativi, retributivi e regolamentari, nonché alle procedure da adottare per evitare possibili rischi per la salute e la sicurezza associati all'attività lavorativa; sottoscrive una presa d'atto dei contenuti del MOG societario e del presente Codice Etico; nonché una dichiarazione di assenza di conflitto di interessi anche potenziale con la Società.
6. La gestione del rapporto di lavoro deve essere basata su principi di trasparenza, onestà ed integrità.
7. Compatibilmente con le esigenze organizzative della Società e l'efficienza generale del lavoro, è favorito il principio di flessibilità societario, anche al fine di agevolare la gestione dello stato di maternità e in genere la cura dei figli.
8. La Società favorisce l'integrità morale dei dipendenti, garantendo il diritto a condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona.

Art. 23. Sicurezza dei luoghi di lavoro e salute dei lavoratori

1. La Società si impegna a diffondere e consolidare la cultura della sicurezza. A tal fine, oltre al rispetto

di accordi, standard internazionali, leggi, regolamenti e/o pratiche amministrative, si impegna a sviluppare la consapevolezza dei rischi, utilizzando a tal fine tutte le risorse necessarie per garantire la sicurezza e la salute dei dipendenti. Promuove, inoltre, il miglioramento continuo delle condizioni di lavoro.

2. Tutti i Destinatari del presente Codice, nell'ambito delle proprie mansioni, partecipano attivamente al processo di prevenzione dei rischi, di salvaguardia dell'incolumità pubblica e di tutela della salute e della sicurezza nei confronti di se stessi, dei colleghi e dei terzi.

Art. 24. Rispetto e valorizzazione delle persone

1. Rispetto, valorizzazione delle persone e promozione della loro partecipazione agli obiettivi societari sono valori primari della Società.
2. La Società valorizza le risorse umane come fattore fondamentale per lo sviluppo e la crescita delle attività societari e, su questo presupposto, ne cura la crescita professionale, tra l'altro offrendo l'opportunità di percorsi di formazione permanente ed attuando politiche premianti ispirate a criteri di meritocrazia e basati su criteri oggettivi e misurabili.

Art. 25. Obblighi nello svolgimento delle attività lavorative e degli incarichi societari

Riservatezza

1. Fermo restando il rispetto delle normative in vigore in tema di riservatezza e *privacy*, le informazioni, i dati, le conoscenze acquisite, elaborate e gestite dai lavoratori e dagli altri Destinatari del presente Codice nell'esercizio della propria attività, devono rimanere strettamente riservate e protette e non possono essere utilizzate, comunicate o divulgate, sia all'interno che all'esterno della Società, se non nel rispetto della normativa vigente e delle procedure interne.
2. A titolo esemplificativo sono informazioni riservate:
 - a. le banche dati;
 - b. le strategie economiche, finanziarie, contabili, commerciali, gestionali, operative della Società ovvero dell'Amministrazione Metropolitana di Roma;
 - c. i dati e le informazioni di carattere contabile, economico e/o finanziario della Società ovvero dell'Amministrazione Metropolitana di Roma;
 - d. i progetti e gli investimenti;
 - e. i dati sensibili relativi al personale;
 - f. gli accordi societari, i contratti commerciali, i documenti societari;
 - g. i documenti con l'indicazione della esclusiva proprietà della Società e del divieto di riproduzione (es. marchi e brevetti).

Custodia e gestione dei beni e delle risorse societarie

1. Ciascuno dei Destinatari ha la responsabilità di custodire, conservare e difendere i beni e le risorse della Società che gli sono affidati nell'ambito della sua attività e ha l'obbligo di utilizzarli in modo proprio. A titolo esemplificativo, sono beni societari gli strumenti *hardware*, le licenze *software*, la posta elettronica, le apparecchiature telefoniche, le apparecchiature strumentali.
2. La strumentazione informatica della Società deve essere utilizzata nel pieno rispetto delle leggi vigenti e delle procedure interne.

Conflitti di interesse

1. I Destinatari tutti del presente Codice devono segnalare per iscritto al proprio superiore gerarchico ogni situazione o attività nella quale sia contrapposto un interesse personale con quello della Società o che possa comunque condizionare la capacità di assumere, in modo imparziale ed obiettivo, decisioni nell'interesse della Società stessa.
2. Integrano situazioni di conflitto:
 - a. la sussistenza di rapporti di affari o di lavoro con le persone o le organizzazioni interessate all'oggetto della decisione, anche nei casi in cui detti rapporti non configurano situazioni tali da dar luogo ad incompatibilità;

- b. l'appartenenza a categorie, associazioni o gruppi che possono ricevere vantaggio dalla decisione, nei casi in cui detta appartenenza non genera le incompatibilità previste dalla legge.

Doni e omaggi, benefici e promesse di favori

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

RAPPORTI CON GLI STAKEHOLDERS

Art. 26. Rapporti con la Committenza

1. I rapporti con la Committenza devono mirare all'eccellenza del servizio e del prodotto offerto nel rispetto, oltre che della normativa vigente, delle best practices di settore.
2. La Società instaura con la Committenza un rapporto caratterizzato da elevata professionalità ed improntato alla disponibilità, al rispetto, alla cortesia, alla ricerca ed all'offerta della massima collaborazione.
3. La Società si impegna a dare tempestivo riscontro ai quesiti e ai reclami, mirando ad una risoluzione sostanziale e non formale delle controversie.

Art. 27. Rapporti con la comunità

1. I rapporti con la comunità e il contesto sociale in cui la Società opera sono ispirati a regole di trasparenza, sostenibilità ambientale e, nelle forme previste dalla legge, di promozione e supporto di iniziative sociali e culturali.
2. Nel perseguire l'obiettivo di massima soddisfazione della Committenza, la Società presta massima attenzione alle istanze provenienti dalla comunità, ponendo in essere ogni ragionevole sforzo per soddisfarne i bisogni. La Società è altresì tenuta, ove richiesto, ad informare la comunità con trasparenza (fatte salve le informazioni riservate).

Art. 28. Rapporti con i fornitori

1. Gli amministratori, i dirigenti, i dipendenti ed i collaboratori della società sono tenuti a garantire pari opportunità nella selezione dei fornitori.
2. In particolare le funzioni preposte alla selezione di terzi quali consulenti, collaboratori e fornitori di beni e di servizi devono vigilare affinché:
 - a. le selezioni avvengano sulla base di valutazioni e parametri obiettivi (quali qualità, convenienza, efficienza, prezzo) e diretti a tutelare gli interessi della Società;
 - b. le selezioni avvengano secondo criteri di trasparenza, concorrenzialità, affidabilità e integrità anche in funzione del rispetto dei valori di riferimento, delle regole di condotta contenute nel presente Codice, nel MOG societario adottato ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 e della Legge 190/2012, nonché delle disposizioni di legge applicabili e le procedure interne di riferimento;
 - c. con riferimento alle singole selezioni, siano previste specifiche clausole contrattuali inerenti il rispetto del presente Codice.
3. La Società si impegna inoltre a rispettare ed a far rispettare ai propri fornitori la normativa vigente in materia di lavoro, con particolare attenzione al lavoro minorile, all'impiego di cittadini stranieri ed a quanto disposto dalla legge in tema di salute e sicurezza. Al riguardo si impegna a richiedere e verificare, nelle forme possibili, che i propri fornitori/appaltatori rispettino gli obblighi di legge in tema di: tutela del lavoro minorile e delle donne; impiego di cittadini stranieri; condizioni igienico-sanitarie e di sicurezza; trattamenti retributivi, versamenti contributivi, previdenziali ed assicurativi; diritti sindacali o comunque di associazione e rappresentanza.
4. A garanzia delle condizioni di cui ai precedenti punti, Capitale Lavoro S.p.A. applica integralmente le disposizioni del d.lgs. del 18 aprile 2016 n. 50 da ora anche solo "Codice" ed adotta un proprio

Provvedimento interno contenuto nel MOG Parte Speciale.

Art. 29. Rapporti con l'autorità giudiziaria

1. La Società agisce nel rispetto della legge e favorisce, nei limiti delle proprie competenze, la corretta amministrazione della giustizia.
2. Nello svolgimento della propria attività, la Società opera in modo lecito e corretto, collaborando con i rappresentanti dell'Autorità Giudiziaria, le Forze dell'Ordine e qualunque Pubblico Ufficiale che abbia poteri ispettivi, favorendo il corretto espletamento dell'attività processuale contro tutte le indebite interferenze.
3. È fatto divieto, in particolare: di esercitare pressioni, di qualsiasi natura, sulla persona chiamata a rendere dichiarazioni davanti all'Autorità giudiziaria, al fine di indurla a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci. È fatto inoltre divieto di aiutare chi abbia realizzato un fatto penalmente rilevante ad eludere le investigazioni dell'Autorità, o a sottrarsi alle ricerche di questa.

Art. 30. Rapporti con le organizzazioni politiche e sindacali

1. La Società si astiene dal fornire qualsiasi contributo, diretto o indiretto, sotto qualsiasi forma, a partiti, movimenti, comitati, organizzazioni politiche e sindacali, a loro rappresentanti e candidati.

MODALITÀ DI ATTUAZIONE E SANZIONI

Art. 31. La violazione del Codice di comportamento

1. Tutti i soggetti interessati, interni ed esterni, sono tenuti a segnalare per iscritto le eventuali inosservanze del presente Codice. Le segnalazioni vanno presentate all'Organismo di Vigilanza (OdV) della Società istituito ai sensi del D.Lgs. n. 231/01, secondo le modalità previste dalle procedure interne.
2. L'OdV provvederà agli accertamenti relativi alle segnalazioni eventualmente avvalendosi del supporto della Società e/o di terzi. Le segnalazioni palesemente infondate sono soggette a sanzioni. L'OdV si impegna a tutelare gli autori delle segnalazioni da eventuali ritorsioni e a mantenerne riservata l'identità.
3. In caso di violazione accertata, l'OdV darà immediata comunicazione della violazione all'Amministratore Unico. Nel caso in cui la violazione sia commessa dall'Amministratore Unico ne darà immediata comunicazione all'Assemblea dei Soci per il tramite del Collegio Sindacale.
4. Le sanzioni e l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni verranno commisurate al livello di responsabilità dell'autore della violazione, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso, all'intenzionalità del suo comportamento nonché alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio a cui la Società può ragionevolmente ritenersi esposta a seguito della condotta censurata.

Art. 32. Sanzioni

1. I compiti ed i poteri di istruzione dei procedimenti disciplinari e di irrogazione delle sanzioni sono conferite, nei limiti delle rispettive competenze, al vertice societario.
2. I provvedimenti disciplinari irrogabili nei confronti dei lavoratori dipendenti - nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili - sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio del CCNL, in particolare dall'art. 225 e seguenti, e del Codice Civile.
3. In caso di accertata violazione del presente Codice e/o delle procedure interne dallo stesso Codice previste e/o richiamate da parte di dipendenti con qualifica di Dirigente, la Società provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure sanzionatorie previste dal CCNL applicabile, in particolare dall'art. 225 e seguenti.
4. Qualora venga accertata la violazione del presente Codice da parte dell'Amministratore Unico, l'OdV riferisce al Collegio Sindacale, che richiede la convocazione dell'assemblea dei soci al fine di adottare

i provvedimenti opportuni previsti dalla legge. Resta ferma l'azione di responsabilità e il risarcimento degli eventuali danni recati alla Società.

5. In caso di violazione del MOG da parte di uno o più Sindaci, l'Amministratore Unico procede alla convocazione dell'assemblea dei soci al fine di adottare i provvedimenti opportuni previsti dalla legge. La violazione del presente Codice costituisce giusta causa di revoca del Collegio Sindacale. Resta ferma l'azione di responsabilità e il risarcimento degli eventuali danni recati alla Società.
6. Ove l'OdV, o uno o più componenti dello stesso, non adempie con la dovuta diligenza alle mansioni affidategli, l'Amministratore Unico provvederà ad informare tempestivamente il Collegio Sindacale e procederà ad accertamenti opportuni, nonché all'eventuale adozione, acquisito il parere del Collegio Sindacale, del provvedimento di revoca dell'incarico.
7. Nell'ambito dei contratti di collaborazione professionale, di consulenza o di fornitura, saranno inserite clausole risolutive espresse in relazione ai comportamenti contrari ai principi del presente Codice.
8. Le sanzioni e l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni verranno commisurate al livello di responsabilità dell'autore della violazione, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso, all'intenzionalità del suo comportamento nonché alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio a cui la Società può ragionevolmente ritenersi esposta a seguito della condotta censurata.