

CODICE ETICO

Sommario

INTRODUZIONE.....	4
AMBITO DI APPLICAZIONE	4
1. PREMESSE	5
1.1 I comportamenti non etici	5
1.2 Il valore della reputazione	5
1.3 La struttura del Codice Etico	5
2. PRINCIPI GENERALI.....	6
2.1 Principio di legalità.....	6
2.2 Principio di correttezza e di non discriminazione	6
2.3 Principio di riservatezza e protezione dei dati.....	6
2.4 Principio di efficienza	6
2.5 Principio di completezza, trasparenza e imparzialità.....	6
2.6 Relazioni con i soci	6
2.7 Valore delle risorse umane e dei diritti fondamentali della persona	7
2.1 Correttezza nei rapporti con i dipendenti	7
3. ETICITÀ NELL'ATTIVITÀ DEGLI ORGANI CONSORTILI E NELLA ORGANIZZAZIONE	9
3.1 Attività degli organi consortili.....	8
3.2 Amministrazione del Consorzio	8
3.3 Organismo di Vigilanza ex d.lgs. n. 231/2001	9
4. ETICITÀ NEI RAPPORTI CON I TERZI.....	11
4.1 Rapporti con gli stakeholder esterni in genere.....	10
4.2 Rapporti con la Pubblica Amministrazione e lotta alla corruzione.....	10
4.3 Rapporti economici con partiti politici e organizzazioni sindacali.....	12
4.4 Contributi e sponsorizzazioni.....	12
4.5 Rapporti con i fornitori	12
4.6 Rapporti con la collettività	13
5. ETICITÀ NELLE RELAZIONI CON IL PERSONALE	16
5.1 Selezione del personale.....	15
5.2 Instaurazione del rapporto di lavoro.....	15
5.3 Gestione del personale.....	15
5.3.1 Sicurezza e salute sul lavoro	16
5.3.2 Tutela della privacy	17
5.3.3 Integrità e tutela della persona.....	17
6. ETICITÀ DEI RAPPORTI DEI DIPENDENTI E COLLABORATORI NEI CONFRONTI DEL CONSORZIO...	19
6.1 Gestione delle informazioni.....	18
6.2 Conflitto di interessi	18
6.3 Uso dei beni aziendali	18
7. MODALITÀ DI ATTUAZIONE DEL CODICE ETICO PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE	20
7.1 Rilevazione delle violazioni del Codice Etico	19
7.2 Istruttoria di segnalate violazioni	19
7.3 Applicazione delle sanzioni.....	19
7.4 Whistleblowing	19

8.	MODALITÀ DI ATTUZIONE DEL CODICE ETICO PER IL PERSONALE DIRIGENTE	21
8.1	Rilevazione delle violazioni del Codice Etico.....	20
8.2	Istruttori di segnalate violazioni	20
8.3	Adozione di provvedimenti	20
8.4	Whistleblowing	20
9.	MODALITÀ DI ATTUAZIONE DEL CODICE ETICO PER I COLLABORATORI.....	22
9.1	Rilevazione delle violazioni del Codice Etico	21
9.2	Istruttori di segnalate violazioni	21
9.3	Determinazione della condotta	21
9.4	Whistleblowing	21
10.	MODALITÀ DI ATTUAZIONE DEL CODICE ETICO PER GLI ORGANI CONSORTILI.....	23
10.1	Rilevazione delle violazioni del Codice Etico	22
10.2	Istruttori di segnalate violazioni.....	22
10.3	Determinazione della condotta	22
10.4	Whistleblowing	22
11.	MODALITÀ DI ATTUAZIONE DEL CODICE ETICO IN RELAZIONE AL D. LGS. 231/2001	24
11.1	Rilevazione delle violazioni del Codice Etico	23
11.2	Istruttori di segnalate violazioni.....	23
11.3	Determinazione della condotta	23
11.4	Whistleblowing	23
12.	SANZIONI PER IL PERSONALE DIPENDENTE NON DIRIGENTE.....	24
13.	PERSONALE DIRIGENTE - RISOLUZIONE	24
14.	COLLABORATORI - RECESSO	24
15.	FORNITORI, APPALTATORI E SUBAPPALTATORI - RISOLUZIONE	24
16.	VIGENZA DEL CODICE ETICO	25

INTRODUZIONE

Il Consorzio RFX è la struttura attraverso la quale opera il Gruppo di Padova dell'Associazione ENEA-EURATOM per le Ricerche sulla Fusione. Costituito nel 1996 da ENEA, CNR, Università degli Studi di Padova e Acciaierie Venete S.p.A., cui si è aggiunto nel 2005 l'INFN, il Consorzio RFX non persegue finalità di lucro e ha il seguente oggetto:

- svolgere attività di studio e di ricerca scientifica tecnologica nel campo della fusione controllata, quale possibile fonte di energia;
- realizzare un efficace sviluppo dell'impresa RFX e dello sviluppo dei sistemi di riscaldamento per ITER, nel contesto del Programma Europeo di Ricerca sulla Fusione Termonucleare Controllata, mediante lo svolgimento di sperimentazioni e studi connessi al progetto RFX, alla sperimentazione su MITICA e delle altre attività affidate al gruppo di Padova;
- progettare, sviluppare e realizzare nuove metodologie, tecnologie, apparecchiature e impianti finalizzati alle attività di ricerca e/o fortemente innovativi o strategici di interesse industriale e migliorare quelli già in uso, anche mediante l'acquisizione di ricerche e risultati ottenuti da altri Organismi;
- favorire l'interazione tra Istituti e Dipartimenti universitari, Istituti di Ricerca ed altri organismi che operano nel campo della fusione, garantendo lo scambio di informazioni e conoscenze;
- curare la formazione, nel settore menzionato, in collaborazione con Istituzioni universitarie e Centri di Ricerca;
- favorire la valorizzazione industriale di conoscenze, apparecchiature prototipali, tecnologie e altri ritrovati della ricerca condotta dal Consorzio.

Nel perseguire tali obiettivi, il Consorzio RFX svolge un ruolo di collegamento tra gli Enti di ricerca, l'Università e il mondo industriale, in ambito nazionale e internazionale.

È convincimento del Consorzio RFX che l'etica sia condizione per il successo stesso del Consorzio e strumento per la promozione della propria immagine, elemento, quest'ultimo, che rappresenta un valore primario ed essenziale. Inoltre, il Consorzio è consapevole e convinto che l'etica nella gestione delle varie attività contribuisca in modo decisivo all'efficacia delle politiche e dei sistemi di controllo, influenzando su comportamenti che, altrimenti, potrebbero sfuggire persino al più sofisticato meccanismo di vigilanza. A tal fine, il Consorzio RFX ha deciso di adottare il presente "Codice Etico" che, in linea con i principi di legalità, correttezza, lealtà e onestà, trasparenza, imparzialità, riservatezza, efficacia ed efficienza già condivisi dal Consorzio, è volto a regolare, attraverso norme comportamentali, l'attività del Consorzio stesso, fissando i principi e le regole di comportamento cui devono conformarsi tutti i soggetti che a vario titolo con esso si rapportino o relazionino, in via diretta o anche solo indiretta, stabile o temporanea.

Le disposizioni del presente Codice Etico ispirano e integrano quelle del Modello di organizzazione, gestione e controllo di cui al d.lgs. n. 231/2001 in materia di responsabilità da reato degli enti, nonché il complessivo sistema di gestione e controllo interno adottati dal Consorzio. Nella redazione del documento si è pertanto tenuto conto delle indicazioni fornite da Confindustria attraverso le "Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del d.lgs. n. 231/2001" (nella versione aggiornata al marzo 2014), le quali contemplano, tra le componenti più rilevanti del sistema di controllo, proprio l'adozione di un Codice Etico predisposto sulla base dei principi e delle regole di comportamento ivi indicati.

Il presente Codice Etico si ispira, inoltre, nelle parti applicabili, alle principali normative, linee guida e regolamentazioni esistenti a livello nazionale e internazionale in tema di lotta alla corruzione e di prevenzione dei reati di corruzione.

AMBITO DI APPLICAZIONE DEL CODICE ETICO

Il Codice Etico è volto a definire con chiarezza i valori, i principi e le responsabilità che il Consorzio riconosce, condivide e assume, nonché a regolare preventivamente lo standard di comportamento che tutti i soggetti destinatari sono tenuti a osservare. Il Codice Etico si applica dunque al Consorzio ed è conseguentemente vincolante per i comportamenti degli organi consortili e dei loro membri, di tutti i dipendenti e collaboratori, del personale messo a disposizione o comandato/distaccato, nonché dei fornitori e, più in generale, di tutti i soggetti con cui il Consorzio si rapporta o relaziona nel corso delle sue attività, fermo restando il rispetto delle specificità religiose, culturali e sociali.

Il Consorzio vigila con attenzione sull'osservanza del Codice Etico; predispone adeguati strumenti di informazione, prevenzione e controllo; interviene, se del caso, con azioni correttive e con sanzioni adeguate, sulla base di quanto stabilito dal presente Codice e dal sistema disciplinare del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato ai sensi del d.lgs. n. 231/2001 (v. anche *infra*, 7 ss.). All'Organismo di Vigilanza del Consorzio sono assegnate le funzioni di Garante dell'osservanza del presente Codice.

1 PREMESSE

1.1 *I comportamenti non etici*

Non sono etici quei comportamenti che, assunti da singole persone, più persone od organizzazioni di persone operanti per conto del Consorzio RFX, costituiscono violazione delle regole della civile convivenza e dei corretti rapporti sociali e commerciali, così come previsti e disciplinati da leggi e regolamenti. L'assunzione di comportamenti non etici compromette i rapporti tra il Consorzio e i propri soci, tra il Consorzio e i propri dipendenti e collaboratori, nonché tra il Consorzio e i propri interlocutori imprenditoriali e finanziari, sia pubblici che privati. Sono quindi severamente vietati ai sensi del presente Codice Etico:

- il perseguimento dell'interesse o vantaggio del Consorzio in violazione delle leggi, del presente Codice Etico e del Modello Organizzativo;
- il perseguimento di interessi personali o di terzi a detrimento di quelli del Consorzio, dei soci, della Pubblica Amministrazione e della collettività in genere;
- l'abusivo sfruttamento, nell'interesse personale o di terzi, del nome e della reputazione del Consorzio, nonché delle informazioni e delle opportunità acquisite nel corso dell'espletamento delle proprie funzioni;
- l'uso dei beni del Consorzio o dei soci per scopi diversi da quelli ad essi propri;
- l'elargizione o la promessa a soggetti terzi, pubblici o privati – in qualunque forma e modo e seppure a fronte di illecite pressioni – di somme di denaro o altre utilità che siano finalizzate a promuovere o favorire un interesse o vantaggio del Consorzio, fatta eccezione per le promesse o elargizioni di assai modico valore, rientranti nella pratica di determinati rapporti professionali o commerciali e sempre che non possano essere intese come volte ad acquisire trattamenti di favore.

1.2 *Il valore della reputazione*

La buona reputazione è una risorsa immateriale essenziale del Consorzio RFX. All'esterno di essa, la buona reputazione costituisce elemento di attrazione per i potenziali erogatori di fondi e per le migliori risorse umane che hanno interesse ad operare con il Consorzio. La reputazione è altresì elemento che favorisce i rapporti con gli interlocutori imprenditoriali e finanziari e i committenti pubblici e privati. All'interno del Consorzio, il perseguire la buona reputazione consente di prendere e attuare decisioni attenuando possibili elementi di conflittualità, oltre che di organizzare il lavoro in un clima di reciproco rispetto, senza dover necessariamente ricorrere ad interventi autoritativi.

1.3 *La struttura del Codice Etico*

Il Codice Etico è costituito da:

- i principi generali, che definiscono in modo astratto i principali valori di riferimento a cui si attiene il Consorzio RFX per il compimento delle proprie attività;
- le regole di comportamento che devono essere adottate dal Consorzio RFX e dagli altri soggetti cui si applica il Codice Etico medesimo;
- le norme alle quali il Consorzio RFX e gli altri soggetti cui si applica il presente Codice Etico, nel rispetto dei principi generali, devono attenersi allo scopo di prevenire rischi di comportamento non etici;
- i meccanismi di attuazione del Codice.

2 PRINCIPI GENERALI

2.1 *Principio di legalità*

Nell'ambito della loro attività, i destinatari del presente Codice Etico sono tenuti al rispetto del principio di legalità in senso formale e sostanziale, ossia ad osservare le leggi nazionali e sovranazionali vigenti in materia civile, penale, amministrativa o deontologica.

2.2 *Principio di correttezza e di non discriminazione*

Nell'ambito della loro attività, i destinatari del presente Codice Etico sono tenuti al rispetto del principio di correttezza, inteso come rispetto dei diritti, anche sotto il profilo delle pari opportunità, nonché delle leggi vigenti volte a tutelare la personalità individuale di tutti i soggetti che risultino coinvolti nell'attività lavorativa e professionale, a titolo oneroso o gratuito. Ciò impone anche l'eliminazione di qualsiasi discriminazione e di ogni possibile conflitto di interesse tra i destinatari del Codice Etico e il Consorzio.

2.3 *Principio di riservatezza e protezione dei dati*

Il Consorzio RFX assicura il rispetto del principio di riservatezza e protezione dei dati e delle informazioni comunque conosciuti o trattati nello svolgimento delle attività, astenendosi da qualsiasi forma di trattamento (specie mediante comunicazione, diffusione o pubblicazione) priva di adeguata base giuridica. In particolare, i destinatari del Codice Etico si astengono dal ricercare dati riservati, salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione e comunque nel pieno rispetto delle norme vigenti. I dipendenti e collaboratori del Consorzio devono uniformare il proprio comportamento alla massima riservatezza anche al di fuori dell'orario di lavoro, al fine di salvaguardare il know-how tecnico, finanziario, legale, amministrativo, di gestione del personale del Consorzio. Tutti coloro che, in conseguenza dell'espletamento dei propri compiti di gestione, di controllo e di servizio, vengano a trattare dati o informazioni confidenziali e rilevanti, sono tenuti a non abusare di tale privilegio informativo.

2.4 *Principio di efficienza*

Il Consorzio RFX assicura il rispetto del principio di efficienza, in modo che qualsiasi attività venga posta in essere nella razionalizzazione delle risorse impiegate e assumendo l'impegno di offrire un servizio adeguato alle aspettative delle istituzioni oltre che della collettività in genere.

2.5 *Principio di completezza, trasparenza e imparzialità*

Il Consorzio RFX assicura il rispetto dei principi di completezza, trasparenza e imparzialità, intesi soprattutto come veridicità, accuratezza e completezza dell'informazione sia all'esterno che all'interno dell'ente, con particolare riguardo alla predisposizione di tutte le richieste/proposte/istanze, delle convenzioni e dei contratti, evitando qualsivoglia situazione ingannevole nelle operazioni compiute in nome e per conto del Consorzio.

2.6 *Relazioni con isoci*

Il Consorzio RFX assume le iniziative necessarie affinché la partecipazione dei soci alle decisioni di loro competenza sia pienamente consapevole e si adopera affinché a tutti i soci sia riconosciuta una parità di informazioni.

2.7 Valore delle risorse umane e dei diritti fondamentali della persona

I dipendenti e i collaboratori del Consorzio RFX sono un fattore indispensabile per il successo. Per questo motivo, il Consorzio tutela e promuove il valore delle risorse umane allo scopo di migliorare e accrescere in genere l'esperienza e il patrimonio di conoscenza di ciascun dipendente e collaboratore. Il Consorzio, inoltre, promuove e assicura il rispetto dei diritti fondamentali della persona, tutelandone l'integrità psicofisica e la personalità morale anche assicurando condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e curando la sicurezza e l'igiene degli ambienti di lavoro, oltre a garantire pari opportunità. Nelle relazioni interne ed esterne non sono ammessi comportamenti implicanti forme di trattamento discriminatorio fondato su opinioni religiose, politiche e sindacali, su origini razziali o etniche, nazionalità, età, sesso, orientamento sessuale e condizioni di salute, ferma restando, in ogni caso, l'adesione agli obiettivi del Consorzio.

2.8 Correttezza nei rapporti con i dipendenti

Il Consorzio RFX garantisce che, nei rapporti gerarchici intrattenuti con i dipendenti e con il personale messo a disposizione o comandato/distaccato, non si manifestino occasioni in cui l'esercizio del principio di autorità sia lesivo della dignità, della professionalità e della autonomia del dipendente.

Il Consorzio opera le proprie scelte di organizzazione salvaguardando il valore professionale dei dipendenti e del personale messo a disposizione o comandato/distaccato.

3 ETICITÀ NELL'ATTIVITÀ DEGLI ORGANI CONSORTILI E NELLA ORGANIZZAZIONE

3.1 Attività degli organi consortili

L'attività degli organi consortili del Consorzio RFX è improntata al pieno rispetto delle regole fissate dallo Statuto e dalla legislazione vigente. In particolare, gli organi consortili esercitano le funzioni attribuitegli dallo Statuto e dalla legislazione vigente:

- in forma libera, autonoma e indipendente, trasparente e informata;
- nel rispetto del presente Codice, delle previsioni di legge e del Modello Organizzativo;
- nell'interesse del Consorzio RFX.

I membri degli organi consortili sono individualmente tenuti:

- a svolgere il proprio incarico con professionalità, correttezza, serietà e integrità morale;
- alla partecipazione continua, puntuale e informata all'attività dell'ente e degli organi consortili;
- ad astenersi dall'agire in situazioni di conflitto d'interesse, in ogni caso garantendo la massima trasparenza nella gestione delle operazioni connotate da interessi particolari propri o di altri soggetti ad essi legati da interessi comuni;
- a serbare, nelle relazioni tenute in nome e per conto del Consorzio con istituzioni e soggetti pubblici o privati, un comportamento improntato ai principi dell'autonomia e dell'interesse degli Soci, nel rispetto delle linee di indirizzo fornite dagli organi consortili;
- a utilizzare in forma riservata le informazioni delle quali vengono a conoscenza per ragioni di ufficio o comunque legate alla collaborazione con il Consorzio;
- al rispetto delle direttive di condotta stabilite dall'ente nelle attività di comunicazione.

3.2 Amministrazione del Consorzio

Il Consorzio promuove la massima trasparenza, affidabilità e integrità delle informazioni inerenti la propria amministrazione e contabilità. A tale scopo, si adopera per garantire l'affidabilità e l'idoneità del sistema amministrativo-contabile a rappresentare tempestivamente e correttamente i fatti di gestione.

Qualsiasi attività e operazione del Consorzio deve essere:

- connotata da legittimità, coerenza e congruità;
- scrupolosamente autorizzata, motivata e registrata;
- adeguatamente documentata, affinché sia possibile procedere, in qualsiasi momento, allo svolgimento di controlli e verifiche attestanti le caratteristiche e le ragioni dell'attività/operazione, nonché l'identità dei soggetti che l'hanno autorizzata, effettuata, registrata e verificata.

I destinatari del presente Codice a qualsiasi titolo coinvolti nelle attività dirette alla formazione del bilancio sono tenuti al rispetto delle norme che garantiscono la veridicità e la chiarezza dei dati, delle rappresentazioni e delle valutazioni. In particolare, ciascun membro degli organi consortili, della direzione o dell'ufficio amministrativo è tenuto a collaborare, nell'ambito delle proprie competenze, affinché i fatti di gestione siano tempestivamente rilevati e registrati nelle scritture contabili, nel rispetto scrupoloso dei criteri indicati dalla legge, dai principi contabili e dalle procedure interne.

Le evidenze contabili devono basarsi su informazioni precise e verificabili, e rispettare pienamente le procedure interne in materia di contabilità.

Ogni operazione effettuata, come ad esempio la presentazione di dichiarazioni fiscali, ovvero gli adempimenti funzionali alla rendicontazione agli enti finanziatori o alla gestione del personale, deve essere correttamente registrata e supportata da adeguata documentazione, al fine di poter procedere a controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione, e individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato e verificato l'operazione stessa.

I libri e i documenti contabili devono essere conformi ai principi e alle *best practice* vigenti in materia. La predisposizione del bilancio e di tutti gli altri documenti contabili deve avvenire nel rispetto delle norme vigenti e dei criteri indicati nei principi contabili e nelle procedure interne, sì da rappresentare fedelmente i fatti di gestione e garantire ai soci e ai terzi la possibilità di effettuare chiare valutazioni della situazione economica, patrimoniale e finanziaria dell'organizzazione.

È fatto assoluto divieto a tutti i destinatari del Codice Etico di creare fondi extracontabili per qualsivoglia finalità, ivi compresa la realizzazione (o il tentativo di realizzazione) di condotte di corruzione pubblica o privata.

I destinatari del Codice prestano la massima e tempestiva collaborazione agli organismi di controllo, interni ed esterni al Consorzio, affinché sia assicurato il miglior espletamento dei loro compiti. Più in particolare, i destinatari del Codice sono tenuti ad agire con la massima trasparenza e prestare la massima collaborazione nei confronti degli organi di controllo interni, del Collegio sindacale e dell'Organismo di Vigilanza, sì da garantire il corretto e completo svolgimento delle attività a questi demandate e prevenire eventuali condotte criminose, con particolare riguardo alle fattispecie di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o altra utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio. È fatto assoluto divieto di occultare documenti o utilizzare altri artifici per impedire od ostacolare lo svolgimento delle attività di controllo, revisione o vigilanza; di istigare o concorrere nelle condotte illecite dei membri del Collegio sindacale o dell'Organismo di vigilanza.

3.3 Organismo di Vigilanza ex d.lgs. n. 231/2001

Il Consiglio di Amministrazione del Consorzio RFX ha istituito l'Organismo di Vigilanza ex d.lgs. n. 231/2001 ("Organismo" od "OdV"). L'Organismo è configurato come unità di staff in posizione di vertice e riporta direttamente al Consiglio di Amministrazione i risultati dell'attività, eventuali criticità emerse ed eventuali interventi correttivi e migliorativi. Il C.d.A. ha predisposto e approvato un apposito Statuto al fine di individuare composizione, durata, requisiti, funzioni e poteri attribuiti all'Organismo.

A sua volta, l'Organismo ha predisposto e approvato un apposito regolamento di funzionamento che ne disciplina l'attività di controllo, il funzionamento e l'organizzazione interna.

L'Organismo di Vigilanza verifica l'uniforme applicazione del presente Codice Etico, nonché il rispetto – da parte di ciascun dipendente, lavoratore messo a disposizione o comandato/distaccato, ciascun dirigente e di tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini del Consorzio – del Modello Organizzativo, finalizzato a prevenire la commissione dei reati previsti dal citato Decreto, al cui contenuto si rinvia integralmente.

4 ETICITÀ NEI RAPPORTI CON I TERZI

4.1. *Rapporti con gli stakeholder esterni in genere*

I rapporti con i terzi devono essere condotti in conformità alla legge e devono essere improntati ai principi di lealtà, correttezza, trasparenza e verificabilità. Lealtà e correttezza devono essere parimenti pretese da parte dei terzi.

I rapporti con i dipendenti pubblici e i soggetti ad essi assimilati devono essere conformi anche ai principi e alle previsioni del d.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 (Regolamento recante il codice di comportamento dei dipendenti pubblici).

Non è ammessa alcuna forma di regalo, offerta di beni o altre utilità, a rappresentanti, funzionari o dipendenti delle pubbliche amministrazioni o di enti privati, anche per interposta persona, salvo che si tratti di promesse o elargizioni di assai modico valore, che non eccedano le normali pratiche commerciali o di cortesia, e sempre che non possano essere intese come volte ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsivoglia attività del Consorzio.

L'informazione verso l'esterno deve essere veritiera, trasparente, verificabile e riportare fedelmente le politiche e la gestione dei servizi da parte del Consorzio. È severamente vietato presentare dichiarazioni non veritiere a enti pubblici o privati, al fine di conseguire risorse o vantaggi di qualsiasi genere.

I membri degli organi consortili e il personale del Consorzio RFX, chiamati a fornire verso l'esterno qualsiasi notizia riguardante il Consorzio stesso e la sua attività – anche in occasione di attività promozionali, convegni, pubblici interventi e redazione di pubblicazioni, in genere – sono tenuti a ottenere preventiva autorizzazione dagli amministratori, e a concordare con essi i contenuti delle dichiarazioni, in conformità agli obiettivi del Consorzio.

I rapporti con le istituzioni pubbliche sono tenuti dagli amministratori ovvero con l'autorizzazione e sotto il controllo di questi, secondo principi di massima trasparenza, collaborazione e rispetto per le risorse – umane e finanziarie – altrui.

Consorzio RFX ripudia, previene e contrasta qualsiasi forma di corruzione, pubblica o privata: a tali obiettivi sono dedicate apposite previsioni del presente Codice Etico e del Modello Organizzativo adottato ai sensi del d.lgs. n. 231/2001.

Consorzio RFX si impegna a favorire l'interazione con gli interlocutori pubblici e privati attraverso la gestione e la rapida risoluzione di eventuali controversie, avvalendosi di appropriati sistemi di comunicazione. Il Consorzio ripudia il contenzioso come strumento volto a ottenere indebiti vantaggi e vi ricorre di propria iniziativa esclusivamente qualora le sue legittime pretese non trovino nell'interlocutore la dovuta soddisfazione.

4.2. *Rapporti con la Pubblica Amministrazione e lotta alla corruzione*

Ai fini del presente Codice Etico, per Pubblica Amministrazione si intende l'insieme degli enti e soggetti pubblici (Comunità Europee, Stato, Ministeri, Regioni, Province, Comuni, forze dell'ordine, etc.) e talora privati (organismi di diritto pubblico, concessionari, amministrazioni aggiudicatrici, società per azioni miste, etc.) che svolgono qualsiasi pubblica funzione o servizio in Italia o all'estero, oltre alle persone fisiche alle dipendenze degli stessi o agli stessi comunque riconducibili.

Nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, i Soggetti destinatari del presente Codice Etico devono rispettare i seguenti principi:

- al fine di garantire la massima chiarezza e trasparenza nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, questi sono intrattenuti esclusivamente attraverso referenti individuati ed autorizzati e che non versino in situazioni di conflitto di interessi rispetto ai rappresentanti della P.A. stessa;
- agire sempre nel rispetto della legge e della corretta prassi nell'esercizio dell'attività, con l'esplicito divieto di porre in essere atti che, anche se finalizzati a perseguire un interesse o ad arrecare un vantaggio al Consorzio, siano tali da integrare anche in via soltanto potenziale fattispecie di reato o da compromettere l'integrità o la reputazione del Consorzio stesso;
- non è ammesso – né direttamente né indirettamente – offrire o accettare denaro, doni, compensi o altre utilità, sotto qualsiasi forma, né esercitare pressioni illecite, né promettere qualsiasi oggetto, servizio, prestazione o favore

a rappresentanti, dirigenti, funzionari o dipendenti della Pubblica Amministrazione, o a loro parenti o conviventi, salvo che si tratti di promesse o elargizioni di assai modico valore, che non eccedano le normali pratiche commerciali o di cortesia, e sempre che non possano essere intese come volte ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsivoglia attività del Consorzio. In ogni caso ciascun dipendente o collaboratore del Consorzio, prima di procedere a promesse od offerte deve, se dipendente, chiedere espressa autorizzazione al responsabile dell'ufficio e/o dell'unità organizzativa alle cui dipendenze opera, ovvero, se collaboratore, riferire al responsabile dell'ufficio e/o dell'unità organizzativa con la quale collabora, affinché sia concordata la condotta da tenere. Il responsabile dell'ufficio e/o dell'unità organizzativa deve chiedere l'autorizzazione al superiore gerarchico per le iniziative che ritiene di assumere direttamente. Il destinatario del presente Codice che ricevesse richieste o offerte – esplicite o implicite – di dazioni o promesse che possano essere intese come volte ad acquisire trattamenti di favore è tenuto a informarne tempestivamente e per iscritto il superiore gerarchico/funzionale e l'Organismo di Vigilanza, con le modalità stabilite dal Modello Organizzativo;

- nel corso di trattative o rapporti (commerciali e non) con la Pubblica Amministrazione, non vanno intrapresi, direttamente o indirettamente, comportamenti che possano sottendere opportunità dalle quali derivino vantaggi, per sé o per altri, ai dipendenti della Pubblica Amministrazione o ai loro parenti o affini;
- nel caso in cui il Consorzio sia rappresentato da un soggetto "terzo" nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, si applicano nei confronti di questi e del personale ad esso legato le stesse direttive valide per il personale del Consorzio medesimo;
- è severamente vietato presentare fatti, dichiarazioni o documenti non veritieri, precisi e completi a enti od organismi pubblici, nazionali o comunitari, al fine di conseguire erogazioni pubbliche, contributi, finanziamenti agevolati o risorse pubbliche in genere, oppure per ottenere un risparmio d'imposta, nonché conseguire concessioni, autorizzazioni, licenze o altri atti amministrativi;
- le erogazioni pubbliche, i contributi, i finanziamenti ottenuti dallo Stato o da altro ente pubblico non devono essere destinati in alcun caso a finalità diverse da quelle per cui sono stati concessi;
- le risorse pubbliche e le relative procedure di richiesta e di erogazione, in favore del Consorzio, devono essere documentate e verificabili, al fine di poter ricostruire *ex post* le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione, e di individuare i soggetti coinvolti. È comunque obbligatorio espletare un'attività di verifica, affinché le risorse conseguite siano effettivamente utilizzate per lo svolgimento delle attività o la realizzazione delle iniziative per le quali sono state concesse;
- è severamente vietato alterare il funzionamento di un sistema informatico o telematico o comunque manipolare i dati in esso contenuti, al fine di conseguire un ingiusto profitto, con conseguente danno alla Pubblica Amministrazione.

Il Consorzio RFX è fortemente impegnato nel contrasto ad ogni forma di corruzione in tutti i Paesi in cui opera: pertanto, ha adottato all'interno del Modello Organizzativo specifiche procedure orientate a prevenire, individuare e gestire i rischi di corruzione.

Fatte salve le norme di legge e di regolamento in materia, ai fini del presente Codice Etico per corruzione non si intende soltanto quella sanzionata a livello penale, bensì pure le condotte penalmente irrilevanti e talvolta nemmeno altrimenti sanzionabili che purtuttavia il Consorzio mira ad evitare in quanto potenzialmente idonee a generare illeciti: si tratta, in particolare, delle situazioni di malcostume politico o amministrativo (conflitto di interessi, clientelismo, assenteismo, sprechi, *etc.*) in cui si ravvisa un abuso del potere pubblico, strumentale all'ottenimento di indebiti vantaggi privati. Ne discende, altresì, che il comportamento corruttivo è configurabile, in una simile accezione "estensiva", pure nei rapporti tra privati: tale ipotesi viene reputata dal Consorzio – in linea con tutte le istituzioni internazionali – parimenti dannosa in quanto, oltre a presentare seri rischi legali e reputazionali, distorce la concorrenza fra le aziende ostacolando la crescita economica. Il Consorzio vuole quindi prevenire e contrastare qualsiasi forma di corruzione ampiamente intesa, sia pubblica sia privata e, in particolare: la corruzione attiva, ove un soggetto dà o promette ad un altro soggetto un qualsivoglia beneficio (denaro, omaggi o altro) allo scopo di indurlo a venir meno ai propri doveri; la corruzione passiva, in cui un soggetto sollecita oppure riceve da un altro soggetto un qualsivoglia beneficio per venir meno ai propri doveri.

In tale prospettiva, Consorzio RFX condanna ogni sorta di condotta o comportamento contrari alle leggi ed ai regolamenti o, comunque, in violazione delle procedure interne e dei principi di sana e trasparente gestione dell'attività, principi ai quali l'ente si ispira secondo le modalità stabilite dal presente Codice Etico nei rapporti con i vari stakeholder (enti pubblici o

autorità pubbliche e dipendenti statali *in primis*, ma anche produttori e fornitori, partner commerciali, organizzazioni non governative e comunità locali).

Consorzio RFX assicura la prevenzione di potenziali illeciti corruttivi con tutti gli strumenti e le risorse disponibili: mediante la formazione del personale, il monitoraggio continuo delle attività a rischio e l'applicazione del sistema sanzionatorio per le violazioni al Modello Organizzativo 231, principale strumento di "*governance*" adottato per l'identificazione, la prevenzione e il controllo dei rischi legati alla corruzione unitamente al presente Codice Etico. Le specifiche procedure in tema di anticorruzione adottate dal Modello intendono definire precise linee guida di comportamento rivolte a tutti i soggetti a qualunque titolo impiegati in attività a rischio, con riferimento specifico agli ambiti a rischio di corruzione nonché a quelli dei reati contro la Pubblica Amministrazione in genere. Il documento descrive anche i principi ispiratori ai quali il Consorzio si informa in materia di rapporti di sponsorizzazione, omaggi, spese di rappresentanza ed iniziative benefiche con la Pubblica Amministrazione, stabilendo i budget o i limiti massimi di spesa, i criteri di individuazione dei settori di intervento, le caratteristiche delle iniziative e i requisiti minimi degli aspiranti partner.

Il Consorzio persegue con rigore comportamenti difformi dai principi etici e di orientamento alle legalità, ed attua politiche di interazione e coinvolgimento del personale e dei terzi (fornitori, collaboratori) con il convincimento che tutti gli stakeholder possano concorrere a prevenire e mitigare i rischi propri delle attività di impresa nell'ottica della sostenibilità nel medio-lungo periodo.

Il Consorzio si impegna all'assoluto rispetto delle norme di legge, del presente Codice Etico e del Modello Organizzativo nell'eventuale partecipazione a qualsiasi titolo a procedimenti giudiziari civili, penali o amministrativi. In particolare, è fatto assoluto divieto ai membri degli organi consortili, alla direzione, ai dipendenti e ai soggetti esterni che eventualmente agiscano in nome e per conto o, comunque, nell'interesse o vantaggio del Consorzio di: promettere, offrire, anche indirettamente o per interposta persona, a pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio denaro o altra utilità al fine di ottenere un interesse o un vantaggio del Consorzio o un danno per una parte nel procedimento giudiziario; alterare il funzionamento di un sistema informatico o telematico e intervenire senza titolo sui dati, sulle informazioni e sui programmi ivi contenuti, al fine di condizionare l'esito del procedimento a favore del Consorzio o di soggetti terzi; favorire illecitamente e/o indebitamente gli interessi del Consorzio inducendo – tramite qualsiasi forma – a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci la persona chiamata a rendere dichiarazioni davanti all'Autorità Giudiziaria.

4.3. Rapporti economici con partiti politici e organizzazioni sindacali

Eventuali finanziamenti a partiti politici in Italia e all'estero sono effettuati dal Consorzio nel rispetto dello Statuto e della legislazione vigente.

Il Consorzio si astiene dall'assumere iniziative che possano costituire direttamente o indirettamente forme di pressione indebite nei confronti di esponenti politici o sindacali ovvero di organizzazioni politiche o sindacali.

4.4. Contributi e sponsorizzazioni

Il Consorzio può aderire alle richieste di contributi, limitatamente alle proposte provenienti da enti e associazioni regolati da statuti da cui risulti esplicitamente l'assenza di fini di lucro e il cui oggetto sia di elevato valore culturale o benefico. Le attività di sponsorizzazione, che possono riguardare i temi del sociale, dell'ambiente, dello sport, dello spettacolo e dell'arte, sono destinate solo a eventi o ad organismi che offrano garanzia di qualità e nei cui confronti possa escludersi ogni possibile conflitto di interessi di ordine personale o aziendale.

4.5. Rapporti con i fornitori

Ai fini del presente Codice, nella nozione di "fornitori" si includono in particolare anche gli appaltatori e i subappaltatori, gli

intermediari finanziari e bancari, i consulenti, i professionisti e i prestatori di servizi in genere.

Consorzio RFX si avvale esclusivamente di fornitori che operano in conformità alla normativa vigente e alle regole previste nel presente Codice Etico, adeguatamente selezionati, valutati e qualificati sulla base di procedure, criteri e requisiti stabiliti dal Modello Organizzativo.

Consorzio RFX si impegna a favorire lo svolgimento dell'attività di approvvigionamento di beni e servizi, primari e complementari, in modo conforme ai principi etici, al benessere e all'integrità psicofisica dei lavoratori e nel rispetto di tutte le normative vigenti. Il Consorzio richiede ai fornitori l'impegno volto a evitare la commissione di reati, soprattutto quelli presupposto della responsabilità ex d.lgs. n. 231/2001.

Nella scelta dei fornitori, il Consorzio opera allo scopo di conseguire il massimo vantaggio competitivo, in considerazione non soltanto della convenienza economica bensì della capacità tecnico-organizzativa dei contraenti e valutandone l'affidabilità in relazione alle specificità delle prestazioni da rendere.

Nei rapporti con i fornitori, i soggetti destinatari del presente Codice devono attenersi ai seguenti principi:

a) la selezione/valutazione/qualificazione dei fornitori deve avvenire:

- nel rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti negli Stati in cui l'ente si trovi ad operare;
- nel rispetto degli obiettivi del Consorzio;
- nel rispetto dei principi di concorrenza e pariteticità delle condizioni degli offerenti, sulla base di criteri oggettivi, quali la competitività, l'utilità, il prezzo e la qualità del servizio;
- senza precludere a nessun soggetto o azienda, in possesso dei requisiti richiesti e in linea con i principi ispiratori dell'agire di Consorzio RFX, la possibilità di competere per aggiudicarsi un contratto con lo stesso;
- tenendo conto della capacità del fornitore di assicurare la prevenzione dei reati e il rispetto della normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro, degli habitat protetti e dell'ambiente, l'attuazione di sistemi di qualità aziendali adeguati, la disponibilità di mezzi e strutture organizzative, nonché la capacità di far fronte agli obblighi in materia di privacy e *data protection*.

Ogni procedura di selezione deve in ogni caso essere espletata nel rispetto delle più ampie condizioni di concorrenza e ogni eventuale deroga a tale principio deve essere autorizzata e motivata;

b) il Consorzio predispone adeguate procedure per garantire la massima trasparenza delle operazioni di selezione/valutazione/qualificazione del fornitore e di acquisto di beni e servizi. Al fine di favorire una maggior imparzialità, il Modello Organizzativo prevede la separazione funzionale tra le attività di richiesta della fornitura, di stipulazione del contratto e di ricezione/gestione amministrativa della fornitura, nonché un accurato sistema di documentazione dell'intera procedura di selezione e di acquisto, tale da consentire la ricostruzione di ogni operazione;

c) il Consorzio e il fornitore devono operare al fine di costruire un rapporto collaborativo e di reciproca fiducia, conforme alle buone prassi etiche e commerciali. Il Consorzio si impegna a informare in maniera corretta e tempestiva il fornitore riguardo alle caratteristiche dell'attività, alle forme e ai tempi di pagamento nel rispetto delle norme vigenti, considerate le circostanze, le trattative e il contenuto del contratto;

d) il Consorzio dovrà in ogni caso verificare che l'adempimento delle prestazioni contrattuali da parte del fornitore sia conforme ai principi di equità, correttezza, diligenza e buona fede, nel rispetto delle condizioni contrattuali, delle previsioni di legge e degli obiettivi del Consorzio stesso.

Le relazioni con i fornitori, regolate dalle norme di questo Codice, sono oggetto di costante e attento monitoraggio da parte del Consorzio.

4.6. Rapporti con la collettività

Consorzio RFX mira a contribuire al benessere e all'educazione della collettività, attraverso l'erogazione di servizi di qualità e orientati principalmente alla ricerca scientifica e tecnologica, allo sviluppo di tecnologie avanzate e di sistemi di interesse industriale e alla formazione di giovani ricercatori.

Compatibilmente con le connesse esigenze di una gestione etica ed economicamente efficiente, nelle scelte effettuate il Consorzio punta alla più ampia diffusione dei servizi offerti e alla necessaria rispondenza degli stessi agli obiettivi e alle aspettative dei soci oltre che della collettività in genere.

Nella consapevolezza di rivestire un ruolo di rilievo per la collettività, Consorzio RFX mantiene con gli enti pubblici e le pubbliche autorità – locali, nazionali e sovranazionali – relazioni ispirate alla piena e fattiva collaborazione e alla trasparenza, nel rispetto delle reciproche autonomie, degli obiettivi etici e dei valori di questo Codice.

In nessun caso il perseguimento degli scopi e degli interessi del Consorzio può giustificare condotte dei soggetti destinatari che non siano rispettose delle leggi vigenti o conformi alle regole del presente Codice e del Modello Organizzativo.

5 ETICITÀ NELLE RELAZIONI CON IL PERSONALE PROPRIO E COMANDATO

5.1 Selezione del personale

La valutazione del personale da assumere è effettuata in base alla rispondenza dei profili dei candidati alle esigenze aziendali, salvaguardando le pari opportunità per tutti i soggetti interessati, sulla base delle specifiche qualità etiche e umane, qualifiche professionali e capacità di rendimento, senza alcuna discriminazione, ferma restando, in ogni caso, la condivisione degli obiettivi del Consorzio RFX. A tale scopo, il Consorzio, anche attraverso le funzioni competenti, seleziona il personale sulla base di criteri meritocratici, della competenza professionale, dell'onestà e della correttezza di comportamento. In particolare, la selezione del personale è gestita secondo criteri di imparzialità, autonomia e indipendenza di giudizio, nel pieno rispetto delle norme di legge e delle apposite procedure del Modello Organizzativo. Il Consorzio, nei limiti delle informazioni disponibili, adotta opportune misure per evitare favoritismi, nepotismi, o forme di clientelismo nelle fasi di selezione e assunzione del personale.

Le informazioni richieste sono strettamente collegate alla verifica degli aspetti previsti dal profilo professionale e psicoattitudinale, nel rispetto della sfera privata e delle opinioni del candidato.

Il Consorzio RFX non stipula di norma contratti di lavoro autonomo o subordinato nei confronti dei dipendenti delle Società che effettuano la revisione contabile obbligatoria: per i diciotto mesi successivi alla scadenza del contratto tra il Consorzio e la stessa Società di revisione, o per i diciotto mesi successivi al termine del rapporto contrattuale tra il dipendente e la Società di revisione.

5.2 Instaurazione del rapporto di lavoro

Il personale è assunto con contratto di lavoro nelle forme e nei modi previsti dalla normativa e dalla contrattazione collettiva vigente. Non è consentita alcuna posizione di lavoro irregolare o di "lavoro nero". Prima dell'instaurazione del rapporto di lavoro, ogni dipendente riceve adeguate informazioni relative ai contenuti normativi e retributivi del rapporto medesimo in modo che l'accettazione dell'incarico sia basata sull'effettiva conoscenza dello stesso.

5.3 Gestione del personale

Il Consorzio RFX riconosce l'assoluta centralità delle risorse umane quale principale fattore di riuscita degli obiettivi, in un quadro di lealtà e fiducia reciproche tra l'ente e tutti i prestatori di lavoro, siano essi dipendenti e collaboratori, personale messo a disposizione o comandato/distaccato.

Promuove, quindi, il rispetto per la persona e ne riconosce l'irrinunciabilità nella partecipazione all'attività.

La dedizione e la professionalità dei prestatori di lavoro sono valori fondamentali per il conseguimento degli obiettivi di studio, ricerca scientifica tecnologica e di formazione da parte del Consorzio.

Nella gestione di tutti i rapporti di lavoro, il Consorzio è pertanto orientato a favorire la crescita umana e professionale di ciascun prestatore. A tal fine, esso si impegna a sviluppare i rapporti umani e le competenze, stimolando le relazioni, le capacità e le potenzialità dei lavoratori, affinché trovino piena realizzazione nella soddisfazione delle aspettative dei soci e della collettività in genere. In questa prospettiva, il Consorzio favorisce il continuo miglioramento delle relazioni e della professionalità dei propri prestatori di lavoro, anche attraverso lo svolgimento di iniziative di aggregazione e formazione.

Le decisioni assunte nell'ambito dei processi di gestione del personale sono basate sulla rispondenza dei profili posseduti dai dipendenti alle esigenze del Consorzio, nonché su considerazioni di merito.

Il rapporto di lavoro dipendente si svolge nel rispetto della normativa di legge e contrattuale collettiva di settore, nonché della normativa previdenziale, fiscale e assicurativa.

5.3.1 *Salute e sicurezza sul lavoro*

Il Consorzio RFX si pone come obiettivo fondamentale e promuove la tutela della salute e della sicurezza di tutti i prestatori di lavoro.

Il Consorzio garantisce l'integrità fisica e morale di tutti i lavoratori siano essi dipendenti e collaboratori, personale messo a disposizione, distaccato o comandato.

Assicura, in particolare, condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale, nonché ambienti di lavoro sicuri e salubri, nella piena osservanza della normativa vigente in materia di prevenzione degli infortuni sul lavoro, igiene e salute dei lavoratori.

A tali fini, il Consorzio, anche alla luce delle previsioni di cui al d.lgs. n. 81/2008 ("Testo Unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro") e con la partecipazione di tutti i lavoratori, si impegna, anche con un adeguato impegno di risorse finanziarie, a:

- a) valutare tutti i rischi, con particolare riguardo a quelli che non possono essere eliminati;
- b) eliminare i rischi e, laddove ciò non sia possibile, a ridurli al minimo alla fonte in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnologico;
- c) rispettare i principi ergonomici e di salubrità dei luoghi di lavoro nell'organizzazione del lavoro, nella concezione dei posti di lavoro e nella scelta delle attrezzature di lavoro, nella definizione dei metodi di lavoro e di prestazione dei servizi, in particolare al fine di ridurre gli effetti sulla salute del lavoro monotono e di quello ripetitivo;
- d) sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che è meno pericoloso;
- e) programmare le misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, anche attraverso l'adozione dei codici di condotta e buone prassi;
- f) dare la priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- g) impartire adeguate istruzioni ai lavoratori.

Il Consorzio si impegna a diffondere e a consolidare, tra tutti i propri collaboratori, una "cultura della sicurezza", mediante la formazione, l'informazione e l'addestramento continui, lo sviluppo della consapevolezza dei rischi e la promozione di comportamenti responsabili da parte di tutti coloro che operano all'interno delle strutture.

Tutti i soggetti con funzioni legate alla gestione della salute e della sicurezza sul lavoro (in particolare, datore di lavoro, RSPP, responsabile dei lavori, dirigenti e preposti), vigilano – ciascuno nell'ambito dei propri ruoli e responsabilità – affinché le prescrizioni di legge siano rispettate e l'ambiente di lavoro sia adeguato, ponendosi obiettivi di eccellenza che vadano oltre il mero adempimento normativo. Essi vigilano, altresì, affinché sia garantito il rispetto della personalità morale di ogni individuo e siano prevenuti e repressi comportamenti intimidatori, condizionamenti illeciti o forme di stress e disagio.

Tutti i lavoratori interni o esterni al Consorzio sono tenuti allo scrupoloso rispetto delle norme di legge e regolamento in materia di salute e sicurezza sul lavoro, nonché al rispetto di tutte le misure di salute e sicurezza previste dalle procedure e dai regolamenti interni.

Tutti i lavoratori interni o esterni al Consorzio sono tenuti a prendersi cura della salute e sicurezza propria e di quella delle altre persone (lavoratori e non) presenti sui luoghi di lavoro, sulle quali possono ricadere gli effetti delle proprie azioni od omissioni, in osservanza delle disposizioni e istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti.

Il lavoratore è tenuto a utilizzare correttamente i macchinari, gli impianti e le attrezzature di lavoro e i dispositivi di protezione individuale messi a sua disposizione, segnalando immediatamente eventuali situazioni di pericolo al datore di lavoro, ai dirigenti o ai preposti e, laddove necessario e urgente, adoperandosi direttamente nei limiti delle proprie competenze e possibilità, fatto salvo, comunque, l'eventuale obbligo di risolvere tali situazioni.

Il lavoratore è tenuto alla cura dei dispositivi di protezione individuale messi a sua disposizione e a segnalarne eventuali

difetti al datore di lavoro, ai dirigenti o ai preposti, con l'assoluto divieto di danneggiarli, rimuoverli o modificarli senza autorizzazione.

Tutti i lavoratori hanno l'obbligo di partecipare attivamente ai programmi di formazione, informazione e addestramento organizzati dal datore di lavoro e di rispettare il protocollo sanitario predisposto dal medico competente.

Tutti i lavoratori hanno l'obbligo di garantire la massima collaborazione e disponibilità nei confronti di tutte le funzioni legate alla gestione della salute e sicurezza sul lavoro e, in particolare, col Servizio di Prevenzione e Protezione, nonché di tutte le autorità pubbliche competenti in materia.

Chiunque venga a conoscenza di eventuali situazioni di pericolo per la salute e sicurezza sul lavoro o di violazioni delle norme in materia è tenuto a informarne tempestivamente e per iscritto il superiore gerarchico/funzionale e l'Organismo di Vigilanza, con le modalità stabilite dal Modello Organizzativo.

5.3.2 Tutela della privacy

Nel trattamento dei dati personali del proprio personale, il Consorzio si attiene alle disposizioni di cui al d.lgs. n. 196/2003, per quanto ancora vigenti, e comunque alle norme contenute nel Regolamento dell'Unione Europea n. 679/2016 entrato in vigore il 25 maggio 2018, nonché del relativo decreto (d.lgs. n. 101/2018) di adeguamento.

La privacy del dipendente è tutelata attraverso l'adozione di tutte le misure e le salvaguardie per il trattamento e la conservazione delle informazioni previste dalla legislazione vigente. Alle persone viene consegnata un'informativa sulla tutela dei dati personali che individua: finalità e modalità del trattamento, durata della loro conservazione, eventuali soggetti ai quali i dati vengono comunicati, nonché informazioni necessarie all'esercizio dei diritti loro spettanti. Nei casi in cui la normativa lo esiga, alle persone viene chiesto il consenso al trattamento dei loro dati personali.

È vietata qualsiasi indagine sulle idee, le preferenze, i gusti personali e, in generale, la vita privata dei dipendenti.

5.3.3 Integrità e tutela della persona

Il Consorzio RFX si impegna a tutelare l'integrità fisica ed il profilo morale di tutti i prestatori di lavoro e ad assicurare il diritto a condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona. Per questo motivo salvaguarda i lavoratori da atti di violenza psicologica e contrasta qualsiasi atteggiamento o comportamento vessatorio o lesivo della persona, delle sue convinzioni e delle sue preferenze. Non sono ammesse molestie (sessuali o di altro genere) e devono essere evitati comportamenti che possano turbare la sensibilità della persona.

Il Consorzio si impegna a garantire il rispetto delle condizioni necessarie per la creazione e il mantenimento di un ambiente di lavoro collaborativo e non ostile. A tal fine, la diffusione delle informazioni sociali ai prestatori di lavoro deve essere adeguata, corretta ed esauriente.

È richiesta la collaborazione di tutti al fine di mantenere un clima di reciproco rispetto della dignità, dell'onore, della fede religiosa e della reputazione di ciascuno.

 Riferimento d.lgs. n. 231/2001	<h1>CODICE ETICO</h1>	MODELLO
		Rev. 2 del 7/3/'19 Pagina 18 di 25

6 ETICITÀ DEI RAPPORTI DEI DIPENDENTI E COLLABORATORI NEI CONFRONTI DEL CONSORZIO

Tutto il personale – sia esso dipendente o esterno, personale messo a disposizione, distaccato o comandato – si impegna a rispettare gli obblighi previsti dal presente Codice e dal Modello di organizzazione, gestione e controllo, nonché ad attenersi, nello svolgimento dei propri compiti, al rispetto della legge e ai principi di integrità, correttezza e fedeltà.

Ferme restando le obbligazioni e le previsioni della normativa e della contrattazione individuale e collettiva vigente, ciascun dipendente e ciascun collaboratore deve evitare comportamenti contrari all'etica aziendale, come individuata nel presente Codice Etico, che si riflettano sulla reputazione e sull'immagine del Consorzio.

6.1 Gestione delle informazioni

Tutti i prestatori di lavoro – siano essi dipendenti e collaboratori, personale messo a disposizione, distaccato o comandato – devono conoscere e attuare quanto previsto dal Consorzio in tema di sicurezza delle informazioni per garantirne l'integrità, la riservatezza e la disponibilità.

Tutti i prestatori di lavoro sono tenuti a garantire la tutela dei dati personali e la riservatezza delle informazioni apprese nell'esercizio delle proprie funzioni, in conformità alla legge, ai regolamenti e alle circostanze di fatto, anche in seguito alla cessazione del rapporto di lavoro.

6.2 Conflitto di interessi

Tutti i prestatori di lavoro – siano essi dipendenti e collaboratori, personale messo a disposizione, distaccato o comandato – sono tenuti a mantenere una posizione di autonomia e di integrità, al fine di evitare di assumere decisioni o svolgere attività in situazioni, anche solo apparenti, di conflitto di interessi rispetto al Consorzio, e ad astenersi dall'avvantaggiarsi personalmente di opportunità di affari di cui sia venuto a conoscenza nel corso dello svolgimento delle proprie attività.

Nel caso in cui si manifesti un conflitto di interesse, ciascun dipendente e ciascun collaboratore è tenuto a darne comunicazione al responsabile dell'ufficio e/o dell'unità organizzativa alle cui dipendenze opera, se lavoratore dipendente, o con cui collabora, se collaboratore, ovvero, sempre se dipendente, al diretto superiore gerarchico, che provvederà ad informare l'Organismo di Vigilanza.

6.3 Uso dei beni aziendali

Ciascun prestatore di lavoro interno o esterno al Consorzio utilizza e custodisce con cura i beni di cui dispone per ragioni di ufficio o servizio; non è ammesso l'uso difforme dei beni e delle risorse nella disponibilità dell'ente. Ciascuno è direttamente e personalmente responsabile della protezione e dell'utilizzo legittimo dei beni e delle risorse a lui affidate per lo svolgimento delle proprie funzioni e mansioni.

Ogni prestatore di lavoro è responsabile dell'integrità e della sicurezza dei sistemi e degli strumenti informatici utilizzati, ed è soggetto alle disposizioni normative in vigore, ai regolamenti aziendali e alle condizioni dei contratti di licenza. Salvo quanto previsto dalle leggi civili, penali e amministrative, rientra nell'uso improprio dei beni e delle risorse dell'ente l'utilizzo dei collegamenti in rete per fini diversi da quelli inerenti al rapporto di lavoro (es. utilizzo di chat e/o di social network) o che, comunque, possano recare danno all'immagine del Consorzio. Ogni prestatore di lavoro è altresì tenuto a prestare il necessario impegno al fine di prevenire la possibile commissione di illeciti mediante l'uso dei sistemi e degli strumenti informatici.

Il Consorzio, nel rispetto delle leggi vigenti, adotta le misure necessarie al fine di impedire qualsiasi forma di utilizzo improprio.

 Riferimento d.lgs. n. 231/2001	<h1>CODICE ETICO</h1>	MODELLO
		Rev. 2 del 7/3/19
		Pagina 19 di 25

7 MODALITÀ DI ATTUAZIONE DEL CODICE ETICO PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE

7.1 Rilevazione delle violazioni del Codice Etico

Spetta a ciascun responsabile di ufficio o di unità organizzativa del Consorzio rilevare eventuali violazioni del presente Codice Etico da parte dei lavoratori dipendenti, messi a disposizione, comandati o distaccati e collaboratori che operano nel proprio ufficio o nella propria unità organizzativa. Spetta ai Dirigenti rilevare eventuali violazioni del presente Codice Etico da parte del personale non dirigente che svolga funzione di responsabile degli uffici e delle unità organizzative gerarchicamente e/o funzionalmente alle proprie dipendenze. Il verificarsi di eventi e il manifestarsi di comportamenti che possano essere ritenuti violazione al presente Codice Etico devono essere segnalati all'Organismo di Vigilanza per iscritto, secondo le modalità stabilite dal Modello Organizzativo.

7.2 Istruttoria di segnalate violazioni

Fatto salvo quanto previsto al successivo art. 12, l'Organismo, con la collaborazione dei legali, del Direttore Generale, e/o di collaboratori esterni, svolge una propria istruttoria in relazione alle segnalazioni che dovessero pervenirgli ai sensi del precedente paragrafo 7.1, o in relazione a qualunque circostanza che dovesse essere rilevata in merito a violazioni del presente Codice Etico. Qualora, tuttavia, gli eventi o i comportamenti sottoposti all'istruttoria di cui sopra siano soggetti a formali accertamenti o provvedimenti da parte delle pubbliche autorità, l'Organismo dovrà essere tenuto informato di tali accertamenti o provvedimenti dal diretto interessato e – d'intesa con i legali e con il Direttore Generale – potrà attendere l'esito dei medesimi per il compimento della propria dell'istruttoria. L'istruttoria è svolta sulla base della preventiva contestazione della violazione del presente Codice Etico al soggetto interessato e delle contro-deduzioni da quest'ultimo presentate, nel rispetto delle disposizioni contenute nell'art. 7 l. n. 300 del 20 maggio 1970 (Statuto dei lavoratori) e nel contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro, ovvero della normativa applicabile – se diversa – dall'unità organizzativa periferica di riferimento. L'Organismo, pertanto, verifica che la contestazione sia stata effettuata dal servizio di sede competente, ovvero dall'unità operativa periferica di riferimento, nel rispetto delle disposizioni e della normativa indicate nel capoverso che precede.

7.3 Applicazione delle sanzioni

A conclusione dell'istruttoria, ove si ritenga accertata la violazione del presente Codice Etico, l'Organismo propone al Direttore Generale e al Presidente del Consorzio la sanzione da comminare al dipendente ai sensi del successivo art. 12. È facoltà del Direttore Generale e del Presidente proporre eventuali integrazioni all'istruttoria svolta, che dovrà essere espletata nei termini prefissati.

Quanto descritto al punto 7 è applicabile anche al personale messo a disposizione o comandato/distaccato; in tale caso, l'applicazione delle sanzioni verrà successivamente proposta dal Direttore Generale del Consorzio al rispettivo datore di lavoro.

7.4 Whistleblowing

In linea con la nuova normativa in materia di *whistleblowing*, il Consorzio – e, in particolare, l'Organismo di Vigilanza – si impegna a salvaguardare la riservatezza del segnalante e a garantire che lo stesso non sia oggetto di alcuna forma di ritorsione o discriminazione, provvedendo altresì a sanzionare coloro che, con dolo o colpa grave, effettuino segnalazioni infondate ovvero integranti calunnia o diffamazione, fatti comunque salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti del Consorzio.

 Riferimento d.lgs. n. 231/2001	CODICE ETICO	MODELLO
		Rev. 2 del 7/3/19
		Pagina 20 di 25

8 MODALITÀ DI ATTUAZIONE DEL CODICE ETICO PER IL PERSONALE DIRIGENTE

8.1 Rilevazione delle violazioni del Codice Etico

Spetta al Direttore Generale rilevare eventuali violazioni del presente Codice Etico da parte del personale dirigente gerarchicamente e/o funzionalmente alle proprie dipendenze. Il verificarsi di eventi o il manifestarsi di comportamenti che possano essere ritenuti violazione al presente Codice Etico deve essere segnalato all'Organismo di Vigilanza per iscritto, secondo le modalità stabilite dal Modello Organizzativo.

8.2 Istruttorie di segnalate violazioni

Fatto salvo quanto previsto al successivo art. 11, l'Organismo, con la collaborazione dei legali e del Direttore Generale e/o di collaboratori esterni, svolge una propria istruttoria in relazione alle segnalazioni che dovessero pervenirgli ai sensi del precedente paragrafo 8.1, o in relazione a qualunque circostanza che dovesse essere rilevata in merito a violazioni del presente Codice Etico. Qualora, tuttavia, gli eventi o i comportamenti sottoposti all'istruttoria di cui sopra siano soggetti a formali accertamenti o provvedimenti da parte delle pubbliche autorità, l'Organismo dovrà essere tenuto informato di tali accertamenti o provvedimenti dal diretto interessato e – d'intesa con i legali e con il Direttore Generale – potrà attendere l'esito dei medesimi per il compimento della propria dell'istruttoria.

8.3 Adozione di provvedimenti

A conclusione dell'istruttoria, ove si ritenga accertata la violazione del presente Codice Etico, l'Organismo propone al Direttore Generale e al Presidente del Consorzio la sanzione da comminare al dirigente ai sensi del successivo art. 14. È in facoltà del Direttore Generale e del Presidente del Consorzio proporre eventuali integrazioni all'istruttoria svolta, che dovrà essere espletata nei termini prefissati.

Quanto descritto al punto 8 è applicabile anche ai dirigenti comandati o distaccati; in tale caso, l'applicazione delle sanzioni verrà successivamente proposta al rispettivo datore di lavoro.

8.4 Whistleblowing

In linea con la nuova normativa in materia di *whistleblowing*, il Consorzio – e, in particolare, l'Organismo di Vigilanza – si impegna a salvaguardare la riservatezza del segnalante e a garantire che lo stesso non sia oggetto di alcuna forma di ritorsione o discriminazione, provvedendo altresì a sanzionare coloro che, con dolo o colpa grave, effettuino segnalazioni infondate ovvero integranti calunnia o diffamazione, fatti comunque salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti del Consorzio.

 Riferimento d.lgs. n. 231/2001	<h1>CODICE ETICO</h1>	MODELLO
		Rev. 2 del 7/3/'19
		Pagina 21 di 25

9 MODALITÀ DI ATTUAZIONE DEL CODICE ETICO PER I COLLABORATORI

9.1 Rilevazione delle violazioni del Codice Etico

Spetta a ciascun responsabile di ufficio o di unità organizzativa del Consorzio RFX rilevare eventuali violazioni del presente Codice Etico da parte di coloro che collaborano con il proprio ufficio o con la propria unità organizzativa. Spetta ai Dirigenti rilevare eventuali violazioni del presente Codice Etico da parte di coloro che collaborano direttamente con i Dirigenti medesimi. Il verificarsi di eventi o il manifestarsi di comportamenti che possano essere ritenuti violazione al presente Codice Etico devono essere segnalati all'Organismo di Vigilanza per iscritto, secondo le modalità stabilite dal Modello Organizzativo.

9.2 Istruttorie di segnalate violazioni

Fatto salvo quanto previsto al successivo art. 11, l'Organismo, con la collaborazione dei legali, del Direttore Generale e/o di collaboratori esterni, svolge una propria istruttoria in relazione alle segnalazioni che dovessero pervenirgli ai sensi del precedente paragrafo 9.1, o in relazione a qualunque circostanza che l'Organismo stesso dovesse rilevare in merito a violazioni del presente Codice. Qualora, tuttavia, gli eventi o i comportamenti sottoposti all'istruttoria di cui sopra siano soggetti a formali accertamenti o provvedimenti da parte delle pubbliche autorità, l'Organismo dovrà essere tenuto informato dal diretto interessato di tali accertamenti e provvedimenti e – d'intesa con i legali e con il Direttore Generale – potrà attendere l'esito dei medesimi per il compimento della propria istruttoria.

9.3 Determinazione della condotta

A conclusione dell'istruttoria, ove si ritenga accertata la violazione del presente Codice Etico, l'Organismo propone al Direttore Generale e al Presidente del Consorzio la sanzione da comminare al collaboratore ai sensi del successivo art. 15. È in facoltà al Direttore Generale e al Presidente del Consorzio proporre eventuali integrazioni dell'istruttoria svolta, che dovrà essere espletata nei termini prefissati.

9.4 Whistleblowing

In linea con la nuova normativa in materia di whistleblowing, il Consorzio – e, in particolare, l'Organismo di Vigilanza – si impegna a salvaguardare la riservatezza del segnalante e a garantire che lo stesso non sia oggetto di alcuna forma di ritorsione o discriminazione, provvedendo altresì a sanzionare coloro che, con dolo o colpa grave, effettuino segnalazioni infondate ovvero integranti calunnia o diffamazione, fatti comunque salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti del Consorzio.

 Riferimento d.lgs. n. 231/2001	<h1>CODICE ETICO</h1>	MODELLO
		Rev. 2 del 7/3/'19
		Pagina 22 di 25

10 MODALITÀ DI ATTUAZIONE DEL CODICE ETICO PER GLI ORGANI CONSORTILI

10.1 Rilevazione delle violazioni del Codice Etico

Eventuali violazioni al presente Codice Etico poste in essere dal Presidente del Consiglio di Amministrazione nonché da singoli membri del Consiglio di Amministrazione del Consorzio, possono essere rilevate dall'Organismo che, qualora rilevi la violazione, la segnalerà al Presidente del Collegio Sindacale.

10.2 Istruttori di segnalate violazioni

Fatto salvo quanto previsto al successivo art. 11, l'Organismo, con la collaborazione dei legali e/o di collaboratori esterni, svolge una propria istruttoria in relazione alle segnalazioni che dovessero pervenirgli ai sensi del precedente paragrafo 10.1, o in relazione a qualunque circostanza che l'Organismo stesso dovesse rilevare in merito a violazioni del presente Codice Etico. Qualora, tuttavia, gli eventi o i comportamenti sottoposti all'istruttoria di cui sopra siano soggetti a formali accertamenti o provvedimenti da parte delle pubbliche autorità, l'Organismo dovrà essere tenuto informato dal diretto interessato di tali accertamenti e provvedimenti e – d'intesa con i legali – potrà attendere l'esito dei medesimi per il compimento della propria istruttoria.

10.3 Determinazione della condotta

A conclusione dell'istruttoria, ove si ritenga accertata la violazione del presente Codice Etico, l'Organismo ne riferisce al collegio sindacale – per le eventuali determinazioni che quest'ultimo potrà adottare ai sensi del successivo art. 15. È in facoltà del collegio sindacale proporre eventuali integrazioni all'istruttoria svolta, che dovrà essere espletata nei termini prefissati.

10.4 Whistleblowing

In linea con la nuova normativa in materia di *whistleblowing*, il Consorzio – e, in particolare, l'Organismo di Vigilanza – si impegna a salvaguardare la riservatezza del segnalante e a garantire che lo stesso non sia oggetto di alcuna forma di ritorsione o discriminazione, provvedendo altresì a sanzionare coloro che, con dolo o colpa grave, effettuino segnalazioni infondate ovvero integranti calunnia o diffamazione, fatti comunque salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti del Consorzio.

 Riferimento d.lgs. n. 231/2001	CODICE ETICO	MODELLO
		Rev. 2 del 7/3/19
		Pagina 23 di 25

11 MODALITÀ DI ATTUAZIONE DEL CODICE ETICO IN RELAZIONE AL D. LGS. 231/2001

11.1 Rilevazione delle violazioni del Codice Etico

Laddove il Presidente o un altro membro dell'Organismo di Vigilanza accerti che eventuali segnalazioni pervenute ai sensi dei precedenti artt. 7, 8, 9 e 10 o comunque conosciute in altra forma integrino una violazione o sospetto di violazione del "Modello di organizzazione, gestione e controllo" ai sensi del d.lgs. n. 231/2001, sarà tenuto a darne diretta ed immediata comunicazione all'Organismo di vigilanza nella sua collegialità.

11.2 Istruttorie di segnalate violazioni

L'Organismo di vigilanza svolge una propria istruttoria in merito a violazioni del presente Codice Etico in materia di d.lgs. n. 231/2001.

A conclusione dell'istruttoria, l'Organismo redige una propria relazione. È in facoltà dell'Organismo proporre eventuali integrazioni all'istruttoria svolta, che dovrà essere espletata nei termini prefissati.

11.3 Determinazione della condotta

A conclusione dell'istruttoria, l'Organismo, ove ritenga sussistente la violazione segnalata propone al Presidente del Consorzio e – per l'ipotesi prevista e regolata al precedente art. 10 – al collegio sindacale – il provvedimento da adottare nei confronti del responsabile delle violazioni, ai sensi dei successivi articoli 12, 13, 14, 15 e 16 e dell'apposita sezione del Modello Organizzativo.

11.4 Whistleblowing

In linea con la nuova normativa in materia di *whistleblowing*, l'Organismo di Vigilanza si impegna a salvaguardare la riservatezza del segnalante e a garantire che lo stesso non sia oggetto di alcuna forma di ritorsione o discriminazione, provvedendo altresì a sanzionare coloro che, con dolo o colpa grave, effettuino segnalazioni infondate ovvero integranti calunnia o diffamazione, fatti comunque salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti del Consorzio.

 CONSORZIO RFX <small>Ricerca Formazione Innovazione</small>	<h1>CODICE ETICO</h1>	MODELLO
		Rev. 2 del 7/3/19 Pagina 24 di 25
Riferimento d.lgs. n. 231/2001		

12 SANZIONI PER IL PERSONALE DIPENDENTE NON DIRIGENTE

Fermo restando il regime sanzionatorio previsto dalla contrattazione collettiva per le violazioni del contratto di lavoro dipendente ed il rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della l. n. 300/1970 ed eventuali normative speciali applicabili, qualora il comportamento del dipendente configuri altresì violazione del Codice Etico, allo stesso potranno essere comminate successivamente all'espletamento di quanto previsto al precedente art. 7, paragrafi 7.2 e 7.3 sanzioni disciplinari, ai sensi di quanto stabilito dall'apposita sezione del Modello Organizzativo. L'inosservanza del presente codice assume rilievo con riferimento all'assegnazione degli incarichi e alla collocazione del dipendente, nonché ai fini della valutazione e di eventuali progressioni o regressioni di grado.

Nel caso di personale messo a disposizione o comandato/distaccato le sanzioni da comminare saranno formalmente proposte dal Consorzio RFX al rispettivo datore di lavoro, cui spetta la responsabilità di darne attuazione.

13 PERSONALE DIRIGENTE – RISOLUZIONE

Il comportamento del dirigente che configuri violazione del Codice Etico, una volta accertata secondo quanto previsto al precedente art. 8, paragrafi 8.2. e 8.3, potrà giustificare, nei casi più gravi, il licenziamento del dirigente medesimo, da comminarsi ai sensi delle disposizioni di legge e del contratto collettivo applicato, ai sensi di quanto stabilito dall'apposita sezione del Modello Organizzativo.

Nel caso dirigenti comandati o messi a disposizione le sanzioni da comminare saranno formalmente proposte dal Consorzio RFX al rispettivo datore di lavoro, cui spetta la responsabilità di darne attuazione.

14 COLLABORATORI – RECESSO

La violazione del Codice Etico da parte di un collaboratore il Consorzio, accertata secondo quanto previsto al precedente art. 9, paragrafi 9.2 e 9.3, potrà essere valutata quale comportamento contrario alle regole della correttezza e quale esecuzione del contratto di collaborazione non secondo buona fede, in contrasto con le disposizioni contenute negli artt. 1175 e 1375 c.c., con la conseguenza che, nei casi più gravi, il Consorzio potrà recedere dal contratto di collaborazione, ai sensi di quanto stabilito dall'apposita sezione del Modello Organizzativo.

15 FORNITORI, APPALTATORI E SUBAPPALTATORI - RISOLUZIONE

Fermo Qualunque violazione da parte dei fornitori dei principi informativi del presente Codice Etico dovrà essere contestata dal Consorzio agli stessi e consentirà al Consorzio medesimo di esercitare la facoltà di dichiarare la risoluzione del contratto o dei contratti, ai sensi di quanto stabilito dall'apposita sezione del Modello Organizzativo. Tale clausola risolutiva espressa dovrà essere inserita in ogni contratto con i principali fornitori del Consorzio RFX.

 CONSORZIO RFX <small>Ricerca Formazione Innovazione</small>	<h1>CODICE ETICO</h1>	MODELLO
		Rev. 2 del 7/3/'19
Riferimento d.lgs. n. 231/2001		Pagina 25 di 25

16 VIGENZA DEL CODICE ETICO

Il presente Codice Etico troverà applicazione ai comportamenti assunti dai soggetti interessati successivamente alla sua adozione da parte del Consiglio di Amministrazione del Consorzio RFX. A tal fine, il Consorzio si impegna a diffondere il Codice Etico, utilizzando tutti i mezzi di comunicazione e le risorse a disposizione come, ad esempio, il sito internet aziendale, comunicazioni specifiche, anche informatiche, le riunioni di informazione e la formazione del personale. Copia del Codice Etico sarà affissa in luogo accessibile a tutti i dipendenti e sarà portato a conoscenza dei principali fornitori. Ogni revisione e/o variazione sostanziale del presente Codice Etico sarà comunicata a tutti i soggetti e organismi interessati con le medesime modalità sopra indicate.

Ciascun interlocutore interno o esterno al Consorzio è tenuto a conoscere e a rispettare le prescrizioni contenute nel Codice Etico.

Il Consorzio si impegna a richiamare l'osservanza delle disposizioni del presente Codice in tutti i rapporti – economici e non – da esso instaurati, con particolare riguardo a quelli con gli enti pubblici e i fornitori.

Il presente Codice Etico è oggetto di costante verifica ed eventuale aggiornamento-revisione da parte del Consiglio di Amministrazione del Consorzio, sentiti il parere e le proposte formulate dal Collegio sindacale e dall'Organismo di Vigilanza, ove ritengono che esso non risulti più adeguato all'attività e alla struttura dell'ente, nonché al contesto normativo ed etico di riferimento.