



00198 Roma - Via Aniene, 14
T. 06.48.07.35.01 - F. 06.48.07.35.48

mefop@mefop.it
mefopspa@pec.it
www.mefop.it

Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231

CODICE ETICO

**Adottato da
MEFOP SPA**
Marzo 2019



Sommario

PREMESSA - Principi etici e valori di riferimento.....	4
1. Obiettivi del codice.....	4
1.1. Missione e Visione Etica	4
2. Ambito di applicazione e aggiornamento.....	5
3. Adozione e diffusione	6
4. Principi generali di comportamento.....	6
5. Attività aziendali e gestione delle risorse finanziarie	7
6. Conflitto di interessi	7
7. Riservatezza	7
8. Concorrenza leale	8
9. Rispetto dell'ambiente	8
10. Qualità dell'organizzazione e gestione aziendale.....	8
11. Principi generali di corretta amministrazione	8
12. Modello di organizzazione, gestione e controllo e disciplina applicabile	9
PARTE I - Regole di comportamento: rapporti interni	10
13. Rapporti con dipendenti e collaboratori	10
14. Aggiornamento e formazione delle risorse umane	10
15. Tutela delle risorse umane	10
16. Sicurezza e salute sul lavoro	11
17. Trattamento dei dati personali di dipendenti e collaboratori.....	12
18. Principi di comportamento dei dipendenti e dei collaboratori nei rapporti con Mefop	12
Al fine di assicurare un supporto effettivo all'OdV e al RPCT, sia nella fase di predisposizione del modello 231 e delle misure integrative anticorruzione, sia in quella del controllo sulle stesse, è previsto specifico dovere di collaborare attivamente, con conseguente responsabilità disciplinare in caso di violazione di tale dovere.....	12

19.	Utilizzo di beni, mezzi e risorse aziendali	13
PARTE II - Regole di comportamento: rapporti con i terzi		14
20.	Rapporti con i terzi: principi generali	14
21.	Rapporti con clienti.....	14
22.	Rapporti con fornitori.....	15
23.	Ambiente	15
24.	Collettività	15
25.	Rapporti con le Autorità Pubbliche e gli Organi Istituzionali.....	16
26.	Rapporti con la Pubblica Amministrazione	16
PARTE III - Modalità di attuazione e controllo del rispetto del Codice Etico		18
27.	Attuazione e controllo del rispetto del Codice Etico.....	18
28.	Inosservanza e sanzioni	18

PREMESSA - Principi etici e valori di riferimento

1. Obiettivi del codice

Il presente codice esprime gli impegni assunti da amministratori, dipendenti e collaboratori di Mefop nella conduzione delle proprie attività lavorative.

L'osservanza del codice è fondamentale per garantire il buon funzionamento, l'affidabilità e la reputazione della Società, al fine di prevenire ragionevolmente i comportamenti illeciti e per evitare qualsiasi coinvolgimento di Mefop nell'eventuale realizzazione di condotte penalmente rilevanti.

La Società individua la propria mission nello sviluppo della previdenza complementare in Italia perseguendo in questa prospettiva scopi socio economici a vantaggio della collettività.

L'etica nei comportamenti deve costituire un valore imprescindibile per Mefop e l'onestà, l'integrità morale, la trasparenza, l'affidabilità e il senso di responsabilità devono rappresentare i principi distintivi di tutte le attività svolte dalla Società.

Nel codice sono definite le linee guida che orientano i comportamenti di Mefop nelle relazioni aziendali interne e nei suoi rapporti con l'esterno.

1.1. Missione e Visione Etica

Mefop S.p.A. (di seguito anche "la Società"), al fine di definire con chiarezza e trasparenza l'insieme dei valori ai quali si ispira per raggiungere i propri obiettivi, ha predisposto il presente Codice Etico, la cui osservanza è imprescindibile per il corretto funzionamento, affidabilità, reputazione ed immagine della Società, connotati essenziali per il perseguimento dell'oggetto sociale.

L'obiettivo principale riconosciuto e perseguito dalla Società è quello di contribuire alla piena affermazione nel nostro Paese della previdenza complementare, sostenendo i fondi pensione nell'obiettivo generale di incremento delle adesioni e offrendo loro una assistenza continua per questioni inerenti ogni aspetto dell'operatività quotidiana. In tale quadro, la Società si prefigge di razionalizzare le problematiche per offrire un servizio guidato dai bisogni condivisi dalla generalità dei fondi. Ulteriore obiettivo è quello di costruire un efficace canale tra i fondi e le

Istituzioni affinché i criteri giuridici e la normativa tengano il passo con le istanze e lo sviluppo della previdenza complementare nazionale. In questo ambito, la Società si propone di mantenere un sistematico confronto con l'esperienza dei Paesi "maturi" nel campo della previdenza complementare.

Mefop intende perseguire i propri obiettivi ricercando il migliore contemperamento degli interessi coinvolti, nel rispetto di tutte le disposizioni di legge e dei principi di onestà, imparzialità, affidabilità, lealtà, correttezza, trasparenza e buona fede.

Il presente Codice Etico rappresenta pertanto un documento ufficiale di Mefop contenente una serie di principi di "deontologia aziendale" volti a disciplinare l'attività aziendale attraverso regole di comportamento utili a prevenire la commissione dei reati previsti dal D.Lgs 231/2001, nonché la realizzazione di comportamenti in contrasto con i valori che la Società intende promuovere.

La Società realizza il proprio oggetto sociale in ossequio ai dettami del presente Codice Etico, al quale si conformano i membri degli organi sociali, i dipendenti ed i collaboratori, sia nei rapporti interni che nelle relazioni con i terzi, nell'ambito delle rispettive competenze ed in relazione alla posizione ricoperta nell'organizzazione aziendale.

Il Codice prevede, inoltre, un sistema disciplinare diretto a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate al suo interno e di quelle indicate nel "Modello di organizzazione, gestione e controllo" adottato ai sensi del D.lgs. 231/2001.

2. Ambito di applicazione e aggiornamento

Destinatari del Codice Etico sono i componenti degli organi sociali, i dipendenti ed i collaboratori di Mefop, i quali sono obbligati, per quanto di rispettiva competenza, al rispetto delle disposizioni ivi previste.

La Società richiede ai propri fornitori, committenti, clienti, consulenti e a chiunque a vario titolo collabori con essa, il rispetto delle norme del presente Codice Etico nelle parti loro applicabili. Mefop si dichiara libera di non intraprendere o proseguire alcun rapporto con chiunque dimostri di non condividere il contenuto e lo spirito del presente Codice Etico e ne violi i principi e le regole di comportamento.

La Società si riserva di modificare ed integrare il Codice Etico sulla scorta delle indicazioni provenienti dall'Organismo di Vigilanza istituito ai sensi del D.lgs. 231/01 ed in coerenza con l'evoluzione della normativa rilevante.

3. Adozione e diffusione

Del Codice è data ampia diffusione interna ed è a disposizione di qualunque interlocutore di Mefop.

Ciascun collaboratore della Società è tenuto a conoscere e rispettare le previsioni del Codice; Mefop vigila con attenzione sull'osservanza del Codice, predisponendo adeguati strumenti di informazione, prevenzione e controllo, ed intervenendo, se del caso, con azioni correttive.

L'Organismo di Vigilanza, anche sulla base delle indicazioni fornite dalle funzioni aziendali, organizza appositi programmi di formazione al fine di assicurare una efficace diffusione del Codice Etico ed una corretta comprensione dello stesso all'interno della Società.

La Società cura la massima diffusione del Codice anche all'esterno, fornendo il necessario supporto interpretativo delle disposizioni in esso contenute, al fine di informare compiutamente i committenti, i fornitori, e tutti gli altri interlocutori, sia privati che istituzionali, circa i valori che esso intende promuovere ed, in generale, circa la politica aziendale alla quale si ispira.

4. Principi generali di comportamento

Nello svolgimento della propria attività e, in particolare, nei rapporti interni e con i terzi, Mefop si conforma ai principi di legalità, lealtà, correttezza e trasparenza, avuto specifico riguardo alle finalità espresse dal D.lgs. 231/2001.

A tal fine la Società si impegna affinché i membri degli organi sociali, i dipendenti, i collaboratori e in genere i soggetti terzi che agiscono per conto della società rispettino le leggi vigenti, i regolamenti, il presente Codice Etico e le regole organizzative e procedurali adottate, con specifico riguardo alle finalità espresse dal D.lgs n. 231/01.

In nessun caso la violazione di tali principi potrà essere giustificata dal conseguimento di un interesse di Mefop.

5. Attività aziendali e gestione delle risorse finanziarie

Tutte le operazioni e transazioni decise o attuate da Mefop e da soggetti agenti in nome e per conto della società stessa devono essere conformi alla legge, alla correttezza professionale, ai principi di trasparenza, verificabilità, coerenza e congruità, nonché debitamente autorizzate, documentate e registrate.

La gestione delle risorse finanziarie avviene nel rispetto delle predette procedure ed in coerenza con le competenze gestionali e le responsabilità organizzative di ciascuno.

6. Conflitto di interessi

I membri degli organi sociali, i dipendenti ed i collaboratori della Società evitano ogni situazione in cui potrebbero trovarsi, anche potenzialmente, in conflitto di interessi con Mefop.

Rendono, inoltre, noto, nei rispettivi ambiti operativi, ogni interesse che, per conto proprio o di terzi, abbiano in una determinata operazione della Società e si astengono dal procurarsi vantaggi personali nello svolgimento delle rispettive attività.

I dipendenti ed i collaboratori di Mefop, ferme restando le eventuali previsioni legislative e contrattuali, comunicano tempestivamente le predette situazioni ai rispettivi superiori e, se del caso, all'Organismo di Vigilanza.

7. Riservatezza

La Società tutela il principio di riservatezza delle informazioni, dei dati e delle notizie attinenti l'attività operativa ed assicura che esso sia rispettato e salvaguardato anche dai propri dipendenti e collaboratori.

I membri degli organi sociali, i dipendenti ed i collaboratori della Società sono tenuti a non divulgare le informazioni non di pubblico dominio, di cui sono venuti a conoscenza, anche accidentalmente, e ad utilizzarle per scopi strettamente connessi all'esercizio delle proprie funzioni, senza abusare, direttamente o indirettamente, di tale privilegio informativo, nell'interesse proprio o di terzi e senza arrecare pregiudizio a Mefop, al fine di salvaguardare il know-how tecnico, finanziario, legale, amministrativo, commerciale e di gestione del personale dell'azienda.

L'obbligo di riservatezza deve essere rispettato anche al di fuori dell'orario di lavoro e durante la sospensione del contratto.

8. Concorrenza leale

Mefop svolge la propria attività di impresa con lealtà e nel pieno rispetto dei principi del diritto della concorrenza.

Non sono consentiti, pertanto, i comportamenti contrari alla correttezza professionale, collusivi, predatori, di abuso di posizione dominante o di dipendenza economica ed ogni altra condotta diretta ad alterare la lealtà e l'equilibrio concorrenziale del mercato.

9. Rispetto dell'ambiente

Mefop considera l'ambiente un valore primario e gestisce le attività aziendali nel pieno rispetto della normativa vigente in materia ambientale.

10. Qualità dell'organizzazione e gestione aziendale

La Società persegue la qualità della propria organizzazione aziendale. Nei rapporti con i terzi opera al fine di garantire la qualità dei propri servizi e prodotti nonché la continuità gestionale.

11. Principi generali di corretta amministrazione

Mefop condanna ogni comportamento volto ad alterare la correttezza e la veridicità dei dati e delle informazioni contenute nei bilanci, nelle relazioni o nelle altre comunicazioni sociali previste per legge dirette a terzi.

Il Direttore Generale e i dipendenti devono tenere una condotta corretta e trasparente in relazione alle richieste avanzate da parte dei Soci e del Collegio Sindacale nell'esercizio delle loro rispettive funzioni istituzionali.

È vietato al Direttore Generale porre in essere qualsiasi comportamento volontario volto a cagionare una lesione all'integrità del patrimonio sociale o un danno ai creditori.

12. Modello di organizzazione, gestione e controllo e disciplina applicabile

Il Codice Etico è elemento essenziale e funzionale del Modello di organizzazione, gestione e controllo che Mefop adotta ai sensi del D.lgs. 231/2001 al fine di prevenire la commissione di reati nell'interesse o a danno della società stessa.

I principi e le regole contenuti nel presente Codice Etico integrano le previsioni legislative, regolamentari, statutarie e contrattuali che disciplinano il funzionamento degli organi sociali ed i diritti e doveri dei destinatari del Codice stesso.

PARTE I - Regole di comportamento: rapporti interni

13. Rapporti con dipendenti e collaboratori

Mefop riconosce l'importanza delle risorse umane quale principale fattore di successo di ogni attività in un quadro di lealtà e fiducia reciproche tra datore e prestatori di lavoro.

Nella selezione dei dipendenti e dei collaboratori, la valutazione del personale da assumere è effettuata in base alla rispondenza dei profili dei candidati alle esigenze aziendali.

La Società, nei limiti delle informazioni disponibili, adotta opportune misure per evitare favoritismi, nepotismi o forme di clientelismo nelle fasi di selezione e assunzione del personale, valutando i candidati sulla base di criteri di merito, di competenza e di professionalità, tenuto conto delle esigenze aziendali.

Il personale è assunto con contratto di lavoro nei modi previsti dalla normativa e dalla contrattazione collettiva vigente e della normativa previdenziale, fiscale ed assicurativa.

Non è consentita alcuna posizione di lavoro irregolare o di "lavoro nero".

Non è consentito richiedere a dipendenti e collaboratori, come atto dovuto al proprio superiore, comportamenti contrari a quanto previsto nel presente Codice Etico.

14. Aggiornamento e formazione delle risorse umane

Mefop favorisce il continuo miglioramento della professionalità dei propri dipendenti e collaboratori, anche attraverso lo svolgimento di iniziative di formazione, allo scopo di arricchirne l'esperienza ed il patrimonio professionale e culturale.

15. Tutela delle risorse umane

Mefop garantisce l'integrità fisica e morale dei suoi collaboratori, condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e ambienti di lavoro sicuri e salubri, nel pieno rispetto della normativa vigente in materia di prevenzione degli infortuni sul lavoro e protezione dei lavoratori.

La Società svolge la propria attività a condizioni tecniche, organizzative ed economiche tali da consentire che siano assicurati una adeguata prevenzione infortunistica ed un ambiente di lavoro salubre e sicuro.

Mefop vigila affinché non siano posti in essere atti di violenza o di coercizione psicologica nonché ogni atteggiamento o comportamento che leda la dignità della persona.

Mefop vigila, altresì, affinché non siano posti in essere quei comportamenti volti ad indurre o a costringere, direttamente o indirettamente, i dipendenti ad adottare condotte in violazione del presente Codice Etico o dei regolamenti interni.

16. Sicurezza e salute sul lavoro

Mefop si impegna a tutelare, a diffondere e a consolidare una cultura della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i dipendenti e i collaboratori.

La Società si impegna, altresì, ad esplicitare chiaramente e rendere noti, mediante Comunicazioni e Ordini di Servizio, i criteri fondamentali in base ai quali vengono prese e sono attuate le decisioni, di ogni tipo e ad ogni livello, in materia di salute e sicurezza sul lavoro (anche per quanto attiene le attività di prevenzione dei rischi, di informazione e formazione e di approntamento dei mezzi necessari), coerenti con i seguenti principi:

- a. evitare i rischi;
- b. valutare i rischi che non possono essere evitati;
- c. combattere i rischi alla fonte;
- d. adeguare il lavoro all'uomo, in particolare per quanto concerne la concezione dei posti di lavoro, la scelta delle attrezzature e dei metodi di lavoro, allo scopo di attenuare attività monotone e ripetitive e riducendo gli effetti di questi lavori sulla salute;
- e. tener conto del grado di evoluzione della tecnica;
- f. sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che è meno pericoloso;
- g. programmare la prevenzione, mirando ad un complesso coerente che integri nella medesima la tecnica, l'organizzazione del lavoro, le condizioni di lavoro, le relazioni sociali e l'influenza dei fattori e dell'ambiente di lavoro;
- h. dare la priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- i. impartire adeguate istruzioni ai lavoratori.

17. Trattamento dei dati personali di dipendenti e collaboratori

La privacy di dipendenti e collaboratori è tutelata mediante l'adozione di adeguate regole in relazione alla tipologia di informazioni da richiedere e mediante l'utilizzo di specifiche modalità di trattamento e conservazione dei dati personali.

Il trattamento dei dati personali di dipendenti e collaboratori è ammesso soltanto nel rispetto della legislazione vigente e, comunque, offrendo agli stessi la più ampia informativa ed assistenza.

18. Principi di comportamento dei dipendenti e dei collaboratori nei rapporti con Mefop

Il comportamento di ogni dipendente e collaboratore si conforma ai principi di professionalità, trasparenza, correttezza ed onestà espressi dal nostro ordinamento, nonché al rispetto delle regole dettate dal Codice Etico, delle norme contrattuali regolanti il rapporto di lavoro con la Società e delle disposizioni ed istruzioni attinenti l'attività aziendale.

Mefop vigila affinché i dipendenti e i collaboratori operino in sintonia con le politiche aziendali e, sia nei luoghi di lavoro che all'esterno, si comportino con lealtà, disponibilità e cortesia nei confronti dei colleghi e delle altre persone con le quali entrano in relazione durante l'espletamento delle loro mansioni.

E' fatto divieto ai dipendenti ed ai collaboratori costituire, promuovere o organizzare associazioni aventi lo scopo di commettere più delitti o associazioni di tipo mafioso.

Ogni dipendente o collaboratore che venisse a conoscenza di violazioni, ovvero di tentate violazioni, in ambito aziendale, del presente Codice Etico, è tenuto a segnalarle all'Organismo di Vigilanza. Laddove le segnalazioni risultino essere palesemente infondate, al dipendente o al collaboratore responsabile potranno essere applicate le sanzioni di cui al Sistema Disciplinare.

Al fine di assicurare un supporto effettivo all'OdV e al RPCT, sia nella fase di predisposizione del modello 231 e delle misure integrative anticorruzione, sia in quella del controllo sulle stesse, è previsto specifico dovere di collaborare attivamente, con conseguente responsabilità disciplinare in caso di violazione di tale dovere.

19. Utilizzo di beni, mezzi e risorse aziendali

I dipendenti e i collaboratori sono tenuti a impiegare beni, mezzi e risorse messi a loro disposizione nel rispetto della loro destinazione d'uso ed in modo da tutelarne la conservazione e la funzionalità.

Nell'utilizzo dei beni, dei mezzi e delle risorse aziendali, essi sono pertanto vincolati ad assumere comportamenti responsabili ed in linea con le procedure operative predisposte per regolamentarne l'uso.

Ciascun dipendente e collaboratore è responsabile dei beni, mezzi e risorse a lui affidati ed è tenuto ad informare tempestivamente il proprio responsabile circa il loro utilizzo distorto o dannoso per il patrimonio della Società.

PARTE II - Regole di comportamento: rapporti con i terzi

20. Rapporti con i terzi: principi generali

In coerenza con i principi di legalità, lealtà, correttezza e trasparenza espressi nel nostro ordinamento, è fatto divieto ai membri degli organi sociali, ai dipendenti e ai collaboratori della Società di fare o promettere a terzi, anche in forma indiretta, dazioni di danaro o di altre utilità, allo scopo di promuovere o favorire indebitamente gli interessi di Mefop, nonché di accettare per sé o per altri la promessa ovvero la dazione di somme di denaro o altra utilità per promuovere o favorire indebitamente l'interesse di terzi. E' consentita soltanto l'elargizione di omaggi di carattere simbolico o di modico valore, ascrivibile ad attività di promozione ovvero ad atti di cortesia. E' pertanto vietato distribuire omaggi al di fuori di quanto previsto dalla prassi aziendale (vale a dire, ogni forma di regalo eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia, o comunque rivolto ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività aziendale).

Resta comunque vietata ogni forma di regalia, di qualsiasi tipo, verso i soggetti pubblici o comunque a soggetti riconducibili, direttamente o indirettamente, alla Pubblica Amministrazione.

Laddove insorgano, nello svolgimento delle attività aziendali, divergenze con i terzi, Mefop è disponibile alla ricerca di soluzioni conciliative, allo scopo di superare le contrapposizioni nel miglior modo possibile.

21. Rapporti con clienti

Lo stile di comportamento nei confronti della clientela è improntato alla disponibilità, al rispetto e alla cortesia, nell'ottica di un rapporto collaborativo e di elevata professionalità.

Coerentemente con i principi di imparzialità e pari opportunità la Società si impegna a non discriminare arbitrariamente i propri clienti, a fornire prodotti e servizi di alta qualità che soddisfino le ragionevoli aspettative del cliente; ad attenersi a verità nelle comunicazioni pubblicitarie, commerciali o di qualsiasi altro genere.

22. Rapporti con fornitori

Nella selezione e nelle relazioni con fornitori Mefop valuta la convenienza economica, le capacità tecniche ed economiche e la complessiva affidabilità dei suoi interlocutori.

In particolare, la Società tiene conto di elementi quali la solidità finanziaria, le capacità e le risorse progettuali, il know-how e l'adozione di appositi sistemi di controllo della qualità aziendale.

La società vigila affinché le trattative ed i rapporti negoziali con fornitori siano improntati alla massima correttezza e serietà e siano condotti nel rispetto della normativa vigente.

I rapporti con i fornitori, ivi inclusi quelli finanziari e gli altri contratti accessori, sono regolati da specifici accordi, i quali sono improntati alla massima chiarezza e comprensibilità ed in modo da scongiurare ogni abuso dipendenza economica.

Mefop vigila, altresì, sulla regolarità degli acquisti di materiale coperto da diritto d'autore.

23. Ambiente

La Società contribuisce in maniera costruttiva alla sostenibilità ecologica in tutte le proprie attività, in considerazione dei diritti delle generazioni future.

Le strategie e la gestione operativa della Società sono improntate ai principi dello sviluppo sostenibile, con una continua attenzione affinché lo svolgimento delle attività venga effettuato nel rispetto dell'ambiente e della salute pubblica, in conformità alle direttive nazionali ed internazionali in materia.

24. Collettività

La Società è consapevole degli effetti della propria attività sullo sviluppo economico e sociale e sul benessere generale della collettività e pone attenzione, nel proprio operato, a contemperarne gli interessi.

La Società ritiene che il dialogo con gli stakeholder e le loro associazioni sia di importanza strategica per un corretto sviluppo delle proprie attività ed intende cooperare con esse nel rispetto dei reciproci interessi.

25. Rapporti con le Autorità Pubbliche e gli Organi Istituzionali

Nelle relazioni con le Autorità Pubbliche (Corte dei Conti, Covip, Ministero dell' Economia e delle Finanze, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali) e altri Organi Istituzionali, Mefop si ispira a principi di integrità e di correttezza professionale, evitando di influenzare le loro decisioni o di richiedere trattamenti di favore per sé o per i propri soci o clienti mediante la promessa, l'offerta o la concessione di compensi o di altre utilità.

La Società intrattiene con i predetti soggetti rapporti improntati alla piena e fattiva collaborazione, mettendo a disposizione, con tempestività, qualsiasi informazione richiesta dalle stesse nello svolgimento delle attività istruttorie e conformandosi ai provvedimenti emanati.

Al fine di garantire la massima trasparenza, Mefop si impegna, altresì, ad evitare di trarre qualsiasi forma di indebito vantaggio da eventuali rapporti personali o di parentela con funzionari delle Autorità.

Mefop, nei rapporti con gli Organi Istituzionali dello Stato, delle Regioni e degli Enti Locali, nonché con quelli Internazionali, finalizzati a consentire la valutazione, da parte della Società stessa, dell'attività legislativa ed amministrativa nei settori di interesse, adotta, in ogni caso, una condotta corretta e trasparente, evitando qualsiasi atteggiamento di natura collusiva o coercitiva.

26. Rapporti con la Pubblica Amministrazione

I rapporti tra i membri degli organi sociali, i dipendenti ed i collaboratori, da un lato, e, dall'altro, la Pubblica Amministrazione, italiana o estera, devono essere sempre ispirati ai principi di legalità, lealtà, correttezza e trasparenza sanciti dal nostro ordinamento, avuto specifico riguardo alle finalità espresse dal D.lgs. 231/2001.

Nei confronti di rappresentanti, funzionari o dipendenti della Pubblica Amministrazione sono vietate la ricerca e l'instaurazione di relazioni personali di favore, influenza e ingerenza idonee a condizionare, direttamente o indirettamente, l'esito del rapporto; sono altresì vietate le offerte di beni o di altre utilità a rappresentanti, funzionari o dipendenti delle pubbliche amministrazioni, anche per interposta persona.

Non è ammessa alcuna forma di regalia verso i soggetti pubblici, o comunque a soggetti riconducibili, direttamente o indirettamente, alla Pubblica Amministrazione.

È vietato ai componenti degli organi sociali, ai dirigenti, dipendenti e collaboratori:

- promettere o concedere denaro, vantaggi o altra utilità, al fine di ottenere il rilascio di concessioni ed autorizzazioni da parte della Pubblica Amministrazione nonché agevolazioni contributive, previdenziali e/o assistenziali;
- impedire o ostacolare l'esercizio delle funzioni ispettive da parte della Pubblica Amministrazione al fine di evitare l'applicazione di una sanzione o di negoziarne l'importo;
- intraprendere (direttamente o indirettamente) azioni volte a esaminare o proporre opportunità di impiego e/o commerciali che possano avvantaggiare rappresentanti, dipendenti o funzionari della Pubblica Amministrazione.

La Società non potrà farsi rappresentare nei rapporti con la Pubblica Amministrazione da soggetti terzi quando, in base alle informazioni disponibili, si possa configurare un conflitto di interessi.

PARTE III - Modalità di attuazione e controllo del rispetto del Codice Etico

27. Attuazione e controllo del rispetto del Codice Etico

Mefop adotta opportuni strumenti e procedure al fine dell'attuazione e del rispetto del Codice Etico.

La Società affida tali funzioni all'Organismo di Vigilanza istituito ex D.lgs. 231/2001.

L'Organismo di Vigilanza verifica l'applicazione e il rispetto del presente Codice Etico nonché del "Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001", finalizzato a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati previsti dal citato Decreto, al cui contenuto si rinvia integralmente.

Ogni dipendente o collaboratore che venisse a conoscenza di violazioni, ovvero di tentate violazioni, in ambito aziendale, del presente Codice Etico, è tenuto a segnalarle al proprio superiore gerarchico, se commesse da altri dipendenti o collaboratori, ovvero, all'Organismo di Vigilanza se commesse dai propri superiori gerarchici.

All'Organismo di Vigilanza non spettano comunque compiti, né sono attribuiti poteri decisionali o di tipo impeditivo in ordine allo svolgimento delle rispettive attività da parte dei destinatari del Modello, anche con riferimento a quanto previsto nel Codice Etico.

28. Inosservanza e sanzioni

Con l'obiettivo di assicurare il rispetto delle regole di comportamento individuate nel presente Codice Etico Mefop adotta un adeguato sistema sanzionatorio.

Tutte le sanzioni dovranno essere irrogate in ogni caso nel rispetto di quanto previsto nel Modello adottato ai sensi del D.lgs. 231/2001.

Sono soggetti al sistema disciplinare tutti i destinatari del Codice Etico (membri degli organi sociali, personale dirigente, il personale dipendente e collaboratori della Società).

Impiegati

Nel caso di violazione delle regole contenute nel Codice Etico da parte di Impiegati, agli stessi potranno essere comminate le sanzioni individuate all'interno del CCNL Commercio.

Dirigenti

La violazione del Codice Etico da parte di un dirigente potrà giustificare la revoca delle deleghe eventualmente conferite al dirigente stesso, ovvero, ove possibile, l'assegnazione a diverso incarico o, nei casi più gravi, il licenziamento.

Collaboratori

La violazione del Codice Etico da parte di fornitori e collaboratori esterni o partner potrà determinare la risoluzione del rapporto contrattuale, ovvero il diritto di recesso dal medesimo.

Tale clausola risolutiva espressa dovrà essere inserita in ogni contratto con i principali fornitori.

Soggetti apicali

Laddove l'Organismo di Vigilanza ravvisi, nel comportamento dei soggetti apicali, una violazione delle regole di comportamento contenute nel Codice Etico, lo stesso si adopera per l'eventuale adozione, nei confronti di detti soggetti, dei provvedimenti previsti dalla normativa vigente.