

# CODICE ETICO CRIAS

*Cassa Regionale per il Credito alle Imprese Artigiane Siciliane*

*Approvato con delibera presidenziale CRIAS n.1 del 06 giugno 2025*

INDICE	Pag.
1. INTRODUZIONE .....	3
1.1 PREMESSA.....	3
1.2 INTRODUZIONE E FINALITÀ del Codice Etico .....	4
1.3 NORME, DOCUMENTI E LEGGI DI RIFERIMENTO .....	6
1.4 STRUTTURA DEL CODICE ETICO .....	9
1.5 DESTINATARI DEL CODICE ETICO .....	9
2. PRINCIPI GENERALI .....	13
2.1 PRINCIPI ETICI GENERALI .....	13
2.2 CONTRASTO ALLA CRIMINALITÀ ORGANIZZATA .....	15
2.3 RISPETTO DELLA LEGGE .....	16
2.4 EFFICIENZA ED EFFICACIA .....	16
2.5 EGUALIANZA .....	17
2.6 IMPARZIALITÀ .....	17
2.7 CORRETTEZZA, LEALTÀ ED ONESTÀ .....	17
2.8 QUALITÀ DEI SERVIZI .....	18
2.9 TRASPARENZA E COMPLETEZZA DELL'INFORMAZIONE .....	18
2.10 CORRETTEZZA NELLA GESTIONE DELL'ENTE NELL'UTILIZZO DELLE RISORSE UMANE.....	19
2.11 CENTRALITÀ DELLE RISORSE UMANE E SICUREZZA SUL LAVORO .....	19
2.12 PRIVACY .....	20
2.13 PREVENZIONE E RISOLUZIONE DEI CONFLITTI DI INTERESSE .....	22
2.14 OMAGGI, REGALIE E BENEFICI .....	22

2.15 UTILIZZO DELLE NUOVE TECNOLOGIE INFORMATICHE.....	23
3. NORME DI COMPORTAMENTO .....	23
3.1 NORME DI COMPORTAMENTO NEI CONFRONTI DEGLI UTENTI .....	24
3.2 NORME DI COMPORTAMENTO NEI CONFRONTI DEI FORNITORI (DI BENI E SERVIZI) .....	25
3.3 NORME DI COMPORTAMENTO NEI CONFRONTI DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE.....	26
3.4 NORME DI COMPORTAMENTO NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI AMMINISTRATIVI E DEL COLLEGIO SINDACALE .....	28
3.5 NORME DI COMPORTAMENTO NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI E DEI COLLABORATORI.....	29
3.6 NORME DI COMPORTAMENTO NEI CONFRONTI DI ALTRI SOGGETTI ESTERNI E DELLA COLLETTIVITA' .....	32
3.7 COMUNICAZIONE ESTERNE .....	32
4. CRITERI DI CONDOTTA AMMINISTRATIVA .....	32
5. I CONTROLLI ESTERNI ED INTERNI .....	34
5.1 AUTORITÀ PUBBLICHE DI VIGILANZA .....	34
5.2 ORGANISMO DI VIGILANZA .....	35
6. SISTEMA DI ATTUAZIONE E MONITORAGGIO .....	35
6.1 LE FUNZIONI INCARICATE .....	35
6.2 FORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE.....	36
6.3 MONITORAGGIO SULL'EFFICACIA DEL MODELLO .....	37
6.4 OBBLIGHI DI COMUNICAZIONE E SEGNALAZIONE ALL'ODV.....	37
6.5 VIOLAZIONE DEL CODICE ETICO .....	38
6.6 AGGIORNAMENTO.....	38

## 1. INTRODUZIONE

### 1.1 Premessa

La CRIAS (Cassa Regionale per il Credito alle Imprese Artigiane Siciliane) è un ente pubblico economico dotato di personalità giuridica pubblica e vigilato dalla Regione Siciliana.

Creata nel 1954, con la legge regionale n. 50 del 27 dicembre 1954, la CRIAS (di seguito anche “Ente”) ha il precipuo obiettivo di fornire credito e altri servizi finanziari alle imprese artigiane siciliane, contribuendo alla loro crescita e al rafforzamento dell’economia regionale.

L’Ente, invero, fornisce credito a medio termine alle imprese artigiane per vari scopi, come l’acquisto, la ristrutturazione, l’ammodernamento, l’ampliamento o la costruzione di laboratori artigianali, nonché l’acquisto di macchinari e attrezzature.

Nel corso degli anni, la CRIAS ha svolto un ruolo fondamentale nello sviluppo dell’artigianato siciliano, contribuendo alla creazione di posti di lavoro e alla crescita delle comunità locali.

Pertanto, in oltre cinquant’anni di attività, la CRIAS ha contribuito a costruire prosperità, a far crescere le comunità locali e quindi una Regione intera.

In quest’ottica, negli ultimi anni, l’Ente ha portato avanti una politica volta a garantire una capillare presenza dell’Istituto in tutta la Sicilia. Da anni la CRIAS, avente sede a Catania, è presente con uffici operativi anche nelle provincie di Agrigento, Messina e Palermo.

Oggi la CRIAS è presente anche online, con nuovi servizi di utilità per il credito all’artigianato.

Nel 2018 il governo Regionale in un’ottica di riadattamento degli obiettivi strategici della CRIAS, nonché della sua struttura organizzativa e degli strumenti operativi, ha promulgato la l.r.10/2018 che incorpora la CRIAS e l’IRCAC in un nuovo ente pubblico economico in controllo pubblico denominato IRCA (*Istituto Regionale per il Credito Agevolato*), il cui Consiglio di Amministrazione e Collegio Sindacale, insediati il 20 dicembre 2021, hanno avviato le procedure per la definizione della fusione di IRCAC e CRIAS<sup>1</sup> nel nuovo ente IRCA.

Le competenze dei singoli enti, che al momento guardano singolarmente al comparto degli artigiani e delle cooperative, si fonderanno in un unico istituto razionalizzando di fatto il sistema di aiuti ed agevolazioni.

---

<sup>1</sup> Art. 1 della legge regionale 10 luglio 2018, n. 10 rubricato: “Concentrazione degli enti finanziari siciliani. Accorpamento di IRCAC e CRIAS”, come integrato dall’art. 14, comma 27, della legge regionale 25 maggio 2022, n.13.

Le laboriose procedure per la realizzazione del nuovo Ente, sebbene in fase avanzata, sono tutt'ora in corso e prevedono la redazione di regolamenti attuativi che definiranno il fabbisogno del personale, degli strumenti operativi e della struttura organizzativa del nuovo Ente.

Il presente Codice Etico (di seguito denominato anche "Codice"), pertanto, pur rilevando nei confronti della sola CRIAS si propone di fornire un'utile base di appoggio, in un'ottica di continuità per l'elaborazione del futuro Codice Etico del nuovo ente IRCA.

## **1.2 Introduzione e finalità del Codice Etico**

Il Codice Etico e di Comportamento rappresenta un documento essenziale nella strategia della prevenzione della corruzione prevista dalla l. n.190/2012 e s.m.i., in quanto costituisce lo strumento per regolare le condotte dei dipendenti e per orientarle alla migliore cura dell'interesse pubblico.

Il Codice Etico rappresenta la carta dei diritti e dei doveri morali e comportamentali di CRIAS, nel pieno rispetto dei principi di responsabilità etico - sociale ed ambientale e degli gli interessi di tutte le parti coinvolte (stakeholder).

La sua finalità è quella di fornire delle linee guida per una condotta ispirata ai valori etici, che vada oltre la soglia della semplice osservanza della legge, promuovendo standard comportamentali esemplari utili a prevenire i rischi di commissione di illeciti, ma anche di comportamenti che possano minare la reputazione dell'Ente.

Il Codice Etico è un documento approvato dal Consiglio di Amministrazione della CRIAS ed è parte integrante del Modello di Organizzazione e Gestione (MOG), ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

La verifica dello stato del rispetto e attuazione del Codice compete all'Organismo di Vigilanza (OdV) nominato dal Consiglio di Amministrazione ai sensi del citato D.Lgs 231/01.

Ha scadenza illimitata, fatta salva ogni esigenza di revisione, finalizzata ad assicurarne attualità ed efficacia operativa e di prevenzione, che possa emergere dalle attività di riesame annuale.

Qualunque sua variazione e/o integrazione dovrà essere approvata con delibera formale adottata dall'Organo di Governo dell'Ente.

I principi ispiratori del Codice Etico sono contenuti nel presente documento, che esplica i valori cui deve essere improntata la condotta di tutti coloro che, ai vari di livelli di responsabilità concorrono con propri atti allo svolgimento dell'attività dell'Ente, direttamente o indirettamente operano per suo conto e con essa interagiscono.

Invero, la CRIAS intende attraverso il presente Codice:

- definire ed esplicitare i valori ed i principi della propria attività e i propri rapporti con dipendenti, utenti, fornitori, consulenti ed istituzioni;
- formalizzare l'impegno a comportarsi con lealtà e correttezza, fornendo uno "standard di comportamento";
- indicare, a tutti i soggetti, i principi di comportamento, i valori e le responsabilità di cui richiede il puntuale rispetto nel corso dell'erogazione della prestazione lavorativa.

A tal fin la CRIAS si impegna:

- ad assicurare e promuovere al proprio interno il rigoroso rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti, nonché dei principi di trasparenza, lealtà e correttezza;
- ad assicurare e promuovere al proprio interno la scrupolosa osservanza di tutte le regole organizzative e procedurali adottate, con particolare riguardo a quelle relative alla prevenzione di comportamenti antiggiuridici e di violazione delle regole di parità di trattamento tra tutti i soggetti economici che richiedono gli interventi dell'Ente;
- a promuovere e richiedere il rispetto di tutte le leggi, i regolamenti, i principi e le regole organizzative e procedurali, anche da parte dei consulenti, collaboratori, soggetti beneficiari degli interventi creditizi e fornitori o partner commerciali;
- ad astenersi da comportamenti illegittimi o illeciti, o in ogni caso non conformi ai sopra enunciati principi, nei rapporti con l'Amministrazione Regionale, le Autorità, le imprese artigiane, i dipendenti, i collaboratori, i clienti, i fornitori, e più in generale nei confronti della collettività;
- a garantire l'osservanza dei principi di trasparenza, onestà ed affidabilità nei confronti di tutti i soggetti, delle imprese artigiane, delle associazioni di rappresentanza delle stesse e della collettività in genere, e ad evitare di incorrere in situazioni di conflitto d'interesse, reale o anche soltanto potenziale;

□ a garantire il rispetto della professionalità e dell'integrità fisica e morale dei propri dipendenti, nonché la più ampia tutela dell'ambiente e della sicurezza, con particolare riferimento all'igiene e alla sicurezza dei luoghi di lavoro;

□ ad evitare, prevenire e reprimere ogni forma di discriminazione basata su sesso, età, orientamenti sessuali, razza, nazionalità, condizioni fisiche o socio-economiche, credenze religiose e opinioni politiche.

La CRIAS auspica la spontanea condivisione, adesione e diffusione del Codice e ne prescrive l'osservanza e l'applicazione da parte di ogni soggetto che operi per conto dell'Ente o che a vario titolo venga in contatto con lo stesso.

In nessun modo, la convinzione di agire a vantaggio dell'Ente, giustificherà l'adozione di comportamenti in contrasto con i principi del presente Codice Etico.

È prevista l'applicazione di sanzioni disciplinari e/o contrattuali per le eventuali violazioni del Codice.

Il presente Codice Etico è pubblicato sul sito istituzionale della CRIAS [www.crias.it](http://www.crias.it), alla pagina Amministrazione Trasparente – sezione - < Altri contenuti> - sottosezione - <Prevenzione corruzione e trasparenza>.

### **1.3 Norme, documenti e leggi di riferimento**

- Legge regionale del 27/04/1999 n. 10 – Sicilia – *“Misure di finanza regionale e norme in materia di programmazione, contabilità e controllo. Disposizioni varie aventi riflessi di natura finanziaria (art.55 Disposizioni per l'IRCAC e la CRIAS);*
- Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro (CCNL) del settore credito;
- Legge 15 luglio 1966, n. 604 “Norme sui licenziamenti individuali”;
- Legge 190/2012 e s.m.i. Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione;
- Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 “Responsabilità Amministrativa degli Enti” e s.m.i.;

- Decreto Legislativo 30 giugno 2003, n. 196 “Codice in materia di protezione dei dati personali” (*Testo Unico della privacy*) così come modificato dal D.Lgs. 101/18;
- GDPR 2016/679 in materia di protezione dei dati personali (General Data Protection Regulation);
- Decreto Legislativo 21 novembre 2007, n. 231 “Attuazione della direttiva 2005/60/CE concernente la prevenzione dell’utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo nonché della direttiva 2006/70/CE che ne reca misure di esecuzione”;
- Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81 “Attuazione dell’articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”.
- Statuto e Regolamenti interni;
- Legge 241/1990 e s.m.i. in materia di accesso ai documenti amministrativi - L.r. 10/1991 e ss.mm.ii.;
- D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33 in materia di accesso civico, obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni (c.d. decreto trasparenza);
- D.Lgs. 25 maggio 2016, n. 97 (F.O.I.A.), recante “Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della Legge 6 novembre 2012, n. 190 e del Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell’articolo 7 della Legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”;
- Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (Regolamento Generale sulla protezione di dati);
- Legge 179/2017 “Tutela dei “Whistleblowers” contenente disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reato o irregolarità a di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di lavoro pubblico o privato;
- Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019 sulla protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione”(Whistleblower Protection Directive);

- Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 4 “Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”;
- UNI ISO/IEC 27001, in materia di gestione della sicurezza delle informazioni e contrasto ai delitti informatici;
- Direttiva NIS2 (Network and Information Security 2) in materia di cybersicurezza<sup>2</sup>;
- Delibera numero 177 del 19 febbraio 2020 - Linee Guida ANAC in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche;
- Artt. 2103, 2104, 2105, 2106, 2118 e 2119 c.c.;
- Codice antimafia D.Lgs. 6 settembre 2011, n. 159;
- Legge 9 dicembre 1977 n. 903, “*Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro*”;
- Codice delle Pari Opportunità D.Lgs. 198/2006 e s.m.i;
- Delibera n. 493 del 25 settembre 2024 – Linee Guida ANAC in materia di anticorruzione e trasparenza.

Per quanto non espressamente disciplinato dal presente testo si rinvia alle disposizioni relative ai comportamenti dei dipendenti contenute in documenti aventi natura di atti interni (ad esempio, ordini di servizio, disposizioni organizzative, gestionali ed operative, procedure, istruzioni di lavoro), ma anche in informative o atti pubblici rivolti ai terzi o agli utenti.

Tali disposizioni sono da ritenersi integrative al Codice; pertanto, l'inosservanza delle stesse può essere valutata anche come violazione del Codice stesso.

---

<sup>2</sup> La Direttiva NIS2, entrata in vigore il 17 gennaio 2023, fornisce una normativa a livello dell'UE sulla cybersicurezza. La NIS2 è un aggiornamento della versione precedente della direttiva NIS (Network and Information Security). Il suo obiettivo è creare un comune livello di cybersicurezza in tutti gli Stati membri dell'Unione europea. Come il GDPR (General Data Protection Regulation), la direttiva NIS2 si propone di armonizzare le misure e gli approcci negli Stati membri dell'UE per proteggere le infrastrutture digitali, in questo caso, le best practice per affrontare il crescente assalto di attacchi informatici. In recepimento della suddetta Direttiva, il legislatore italiano ha emanato il D.lgs. 138/2024, entrato in vigore il 1 ottobre 2024.

## 1.4 Struttura del Codice Etico

Il presente Codice Etico si compone, oltre che della premessa, delle seguenti sezioni:

- Principi etici di riferimento: individuano i valori di riferimento nell'attività dell'organizzazione;
- Norme di comportamento: in cui sono evidenziate le aree di responsabilità e i relativi comportamenti da tenere;
- Sistema dei controlli esterni e interni;
- Sistema di attuazione e monitoraggio: identifica i soggetti responsabili per la corretta attuazione del Codice Etico e per la sua diffusione;
- Sistema disciplinare e sanzionatorio.

## 1.5 Destinatari del Codice Etico

### Definizioni

Nel presente Codice le espressioni utilizzate assumono i significati appresso indicati:

- “Destinatari” indica i soggetti a cui si applicano le disposizioni del presente Codice e, in particolare:

- gli Organi aziendali;
- i dirigenti;
- i dipendenti: ovvero tutti i soggetti che intrattengono con l'Istituto un rapporto di lavoro subordinato, inclusi i lavoratori a termine o a tempo parziale (nonché i lavoratori in distacco ovvero in forza con contratti di lavoro subordinato di cui alla legge 23 febbraio 2003, n. 30);
- i collaboratori: ovvero tutti i soggetti che intrattengono con l'Istituto rapporti di collaborazione coordinata e continuativa prevalentemente personale e senza vincolo di subordinazione (quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, lavoro a progetto, lavoro somministrato, inserimento, tirocinio estivo di orientamento) ovvero qualsiasi altro rapporto

contemplato dall'art. 409 del codice di procedura civile, le prestazioni di lavoro occasionale, nonché infine qualsiasi altro soggetto che abbia un rapporto libero-professionale.

- i soggetti in genere i cui servizi siano a disposizione e sotto il controllo dell'Ente e che partecipino alla prestazione dei servizi e delle attività dell'Istituto stesso;
- qualsiasi soggetto coinvolto, in forza di accordi, convenzioni, contratti aventi per oggetto la prestazione e/o l'integrazione dei servizi e delle attività istituzionali dell'Ente.

\*\*\*\*\*

Il presente Codice Etico si applica a tutte le attività dell'Ente e alle strutture da essa gestite. L'osservanza dei principi e delle disposizioni del presente Codice sono vincolanti per tutti i soggetti che operano per il conseguimento degli obiettivi dell'Ente, siano essi soggetti in posizione apicale - quali i componenti del Consiglio di Amministrazione-, il Collegio sindacale, i dipendenti, collaboratori e tutti coloro che operano con la CRIAS sulla base di un rapporto contrattuale, anche temporaneo.

I principi del Codice Etico devono ispirare i componenti del CDA e del Collegio Sindacale in qualsiasi decisione o azione relativa alla gestione dell'Ente; del pari ogni Responsabile, nel dare concreta attuazione all'attività di direzione, dovrà ispirarsi ai medesimi principi, anche al fine di rappresentare un modello di riferimento per i dipendenti ed i collaboratori.

Quanto a questi ultimi, occorre precisare che le regole contenute nel presente Codice Etico, integrano il comportamento che dipendenti e collaboratori devono osservare anche in conformità alle regole di ordinaria diligenza, previste dal Codice civile in materia di rapporti di lavoro (art. 2104 e 2105 c.c.), oltre che, ovviamente, osservare le prescrizioni comportamentali contenute nei contratti collettivi a loro applicabili.

Le norme del Codice Etico si applicano, dunque, a tutti i soggetti che operano nell'interesse dell'Ente sia internamente sia esternamente e, dunque, senza alcuna eccezione:



Tali soggetti (di seguito “Destinatari”), al fine di contribuire ad una gestione etica dell’organizzazione, sono tenuti ad osservare, secondo i principi di sana e prudente gestione e nel rispetto delle leggi nazionali e comunitarie, nonché dei regolamenti e delle procedure interne, i principi contenuti nel Codice Etico, astenendosi dal porre in essere condotte agli stessi contrarie e dovranno sempre agire in modo da tutelare il prestigio e l’immagine dell’Ente..

Sono obbligati ad uniformarsi alle previsioni Codice anche coloro che forniscono all’Istituto beni o servizi necessari al funzionamento.

Le norme di comportamento previste dal Codice si applicano anche ai soggetti che rappresentano la CRIAS presso Società, Enti, Organismi comunque denominati.

I “Destinatari” hanno l'obbligo di:

- rivolgersi ai propri superiori o alle funzioni a ciò deputate in caso di necessità di chiarimenti sulle modalità di applicazione dei principi e delle disposizioni del Codice Etico;
- riferire tempestivamente ai superiori o alle funzioni a ciò deputate:
  - qualsiasi notizia, di diretta rilevazione o riportata da altri, in merito a possibili violazioni delle norme del Codice;
  - qualsiasi richiesta o sollecitazione volta a violare le norme ed i principi contenuti nel Codice che sia stata loro rivolta;
  - collaborare con le strutture a ciò deputate a verificare le possibili violazioni.

Il “Destinatario” non potrà condurre indagini personali o di propria iniziativa o riportare le notizie relative alla violazione del Codice ad altri se non ai propri superiori o alle funzioni a ciò eventualmente deputate.

CRIAS si impegna ad assicurare adeguate forme di tutela dei dipendenti e di tutti coloro che operano direttamente o indirettamente per conto dell’Ente medesimo, nelle ipotesi di segnalazioni di violazioni di disposizioni normative che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’organizzazione, delle quali siano venuti a conoscenza nel contesto lavorativo, garantendo ai segnalatori “whistleblowers” riservatezza e protezione da qualsiasi forma di discriminazione o ritorsione (D.Lgs. n. 24/2023 - c.d. Decreto Whistleblowing).

Preme rilevare che, per quanto attiene alla realtà CRIAS, le segnalazioni potranno riguardare sia gli illeciti afferenti le disposizioni in materia di prevenzione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione, sia quelli rientranti nella disciplina della responsabilità amministrativa di cui al D.Lgs. 231/2001 e, pertanto, anche le violazioni del presente Codice Etico e dei regolamenti interni.

Pertanto, all’interno della CRIAS, - in quanto Ente pubblico economico interessato dall’applicazione della norma sulla responsabilità amministrativa delle società e degli enti di cui al Decreto 231-coesistono due soggetti (interni) deputati a ricevere le segnalazioni, ovvero il RPCT in ambito anticorruzione e l’Organismo di Vigilanza in ambito responsabilità ex D.Lgs. 231/2001.

A tal fine, la CRIAS, ha proceduto a predisporre un apposito documento denominato «**Regolamento per la segnalazione di illeciti e irregolarità “Whistleblowing”**», consultabile sul sito istituzionale della CRIAS [www.crias.it](http://www.crias.it), alla pagina Amministrazione Trasparente – sezione - < Altri contenuti> - sottosezione - <Prevenzione corruzione e trasparenza>

Infine, sono previste adeguate misure al fine di svolgere attività di verifica e monitoraggio dell'applicazione del Codice medesimo. A questo scopo, come già detto, l'Organismo di Vigilanza ha il compito, tra gli altri, di vigilare sull'applicazione del presente Codice e a ricevere le segnalazioni di eventuali violazioni dello stesso.

## **2. PRINCIPI GENERALI**

### **2.1 Principi etici generali**

I Principi etici costituiscono il “patto” che lega la CRIAS al contesto economico regionale ed alle sue articolazioni territoriali, con specifico riferimento al settore dell'economia cooperativistica, e che definisce le regole di comportamento, i principi fondamentali e gli impegni dell'Istituto nei confronti di tutti i partners sociali ed economici.

Invero, nell'erogazione delle linee di credito e di altri servizi finanziari alle imprese artigiane siciliane e, più in generale, nello svolgimento della propria attività, CRIAS si ispira ai principi etici di seguito enunciati, dei quali richiede l'osservanza da parte dei soggetti coinvolti nelle suddette attività. L'Ente, svolge i propri servizi finanziari nel rispetto delle normative comunitarie, nazionali ed internazionali, respingendo la corruzione ed ogni pratica illegale.

Conseguentemente, la CRIAS richiede che tutti coloro che lavorano e/o collaborano con e/o per l'Ente sono tenuti a rispettare con onestà e diligenza le leggi e i regolamenti vigenti in Italia e nella Regione Siciliana, adottando comportamenti ad essi conformi.

I destinatari del presente Codice etico sono anche tenuti al rispetto degli eventuali codici deontologici attinenti alla loro professione nella misura applicabile al loro operato.

Nessun comportamento contrario alla legislazione vigente, al presente Codice Etico o alle normative interne, posto in essere dagli Organi di Governo, dalla direzione ed - in generale - da tutti i dipendenti e collaboratori nell'esecuzione delle mansioni o degli incarichi affidati, anche se motivato dal perseguimento di un interesse o di un vantaggio dell'Ente può considerarsi tollerato e giustificato e comporta l'adozione di provvedimenti sanzionatori.

La CRIAS considera di fondamentale importanza lo svolgimento delle prestazioni da parte dei dipendenti e dei collaboratori secondo diligenza, competenza, professionalità ed efficienza, anche al fine di fornire agli utenti ed ai soggetti con i quali si trova ad avere rapporti derivanti dallo svolgimento della propria attività, prestazioni di elevato livello qualitativo tali da assicurare la regolarità e la continuità del servizio.

L'Ente, inoltre, considera l'imparzialità di trattamento un valore fondamentale nell'ambito di ogni relazione sia interna sia esterna e considera l'individuo, i suoi valori e i suoi diritti, valori da tutelare.

La propria immagine e la propria reputazione sono considerati valori che, in quanto patrimonio comune, devono essere tutelati e sviluppati anche attraverso la piena diffusione, condivisione ed osservanza dei principi etici e di comportamento contenuti nel presente Codice.

Tutti coloro che agiscono, operano e collaborano a qualsiasi titolo con CRIAS hanno il dovere di tenere e far tenere ai propri collaboratori ed ai propri interlocutori un comportamento conforme ai generali principi di assoluta onestà, lealtà, buona fede, correttezza e diligenza, oltre che agli specifici obblighi che possano derivare dalla deontologia e, comunque, da quei principi ritenuti dovuti in virtù del contesto e delle finalità della propria missione.

Infine, preme rilevare che l'osservanza delle norme e delle previsioni contenute nel Codice Etico costituisce parte integrante ed essenziale delle obbligazioni contrattuali derivanti dai rapporti di lavoro subordinato, per i lavoratori dipendenti, e dai regolamenti contrattuali, per i collaboratori non subordinati.

Alla luce del pieno valore contrattuale del codice etico, ogni violazione delle suddette norme costituirà inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro o di collaborazione, con ogni conseguenza di legge o di contratto.

I principi etici su cui la CRIAS fonda il proprio lavoro sono di seguito individuati.

## 2.2 Contrasto alla criminalità organizzata

La CRIAS riconosce, fra i valori fondamentali della propria attività, il rifiuto di ogni rapporto con organizzazioni criminali, mafiose e con soggetti che fanno ricorso a comportamenti contrari alle norme di legge, alle norme penali ed alle norme ed ai valori etici per sviluppare forme di controllo e vessazione delle imprese e dei loro collaboratori ed alterare la libera concorrenza.

È vietato intrattenere rapporti a qualsiasi titolo con soggetti di cui è notorio essere appartenenti o “vicini” ad associazioni di tipo mafioso e/o alla criminalità organizzata in genere.

L’Ente adotta quale modello comportamentale la non sottomissione a qualunque forma di estorsione, usura o ad altre tipologie di reato poste in essere da organizzazioni criminali e/o mafiose.

La CRIAS è fortemente impegnata a chiedere la collaborazione delle forze dell’ordine e delle istituzioni preposte, denunciando direttamente o con l’assistenza del sistema associativo ogni episodio di attività direttamente o indirettamente illegale di cui è soggetto passivo.

La verifica dell’uniformità a tali comportamenti che integrano il corpo del Codice Etico è demandata all’Organismo di Vigilanza, che determinerà l’applicazione delle sanzioni previste dal presente Codice.

I dipendenti ed i collaboratori sono sempre tenuti ad assumere comportamenti e relazioni che non siano in contraddizione con il valore sociale ed etico che informa l’operato che svolge CRIAS.

In particolare, nella vita lavorativa e privata, i consiglieri, gli amministratori, i dirigenti, i dipendenti ed i collaboratori devono tassativamente astenersi da qualunque tipo di relazione consapevole con soggetti condannati per reati di stampo mafioso o indiziati di appartenere ad associazioni di tipo mafioso, alla camorra, alla ‘ndrangheta o ad altre associazioni criminali, comunque localmente denominate, che perseguono finalità o agiscono con metodi corrispondenti a quelli delle associazioni di tipo mafioso, nonché con soggetti indiziati di uno dei reati di criminalità organizzata previsti dal codice penale e rilevanti ai fini del D.Lgs 231/2001<sup>3</sup>.

---

<sup>3</sup> D.L. 8 giugno 1992, n. 306 contenente “*Modifiche urgenti al nuovo codice di procedura penale e provvedimenti di contrasto alla criminalità mafiosa*”.

### **2.3 Rispetto della legge**

Nello svolgimento della propria attività e nelle relazioni di qualunque tipo e natura, tutti coloro che lavorano e/o collaborano con e/o per la CRIAS sono tenuti a rispettare con onestà e diligenza le leggi e i regolamenti vigenti in Italia e nella Regione Siciliana, adottando comportamenti ad essi conformi.

I destinatari del presente codice etico sono anche tenuti al rispetto degli eventuali codici deontologici attinenti alla loro professione nella misura applicabile al loro operato.

Conformità alle leggi, trasparenza e correttezza gestionale, fiducia e cooperazione con gli stakeholder, sono i principi etici cui l'Ente si ispira e da cui deriva i propri modelli di condotta, al fine di competere efficacemente e lealmente sul mercato, migliorare la soddisfazione dei propri utenti, sviluppare le competenze e la crescita professionale delle proprie risorse umane. A tal fine esige dai propri amministratori, dipendenti, e da chiunque svolga, a qualsiasi titolo, funzioni di rappresentanza, anche di fatto, il rispetto della legislazione e di tutte le norme vigenti e dei principi e procedure a tale scopo preordinate, nonché comportamenti eticamente corretti, tali da non pregiudicarne l'affidabilità morale e professionale.

L'ente non tollera alcuna forma di lavoro irregolare o minorile, ripudia ogni genere di terrorismo e/o di eversione all'ordine democratico, nonché ogni forma di violenza volta a limitare la libertà individuale e qualsiasi altra condotta contraria alle norme di legge.

### **2.4 Efficienza ed efficacia**

La CRIAS è tenuta ad adottare le misure idonee per garantire che l'erogazione dei servizi finanziari e le linee di credito in favore delle piccole e medie imprese artigiane sia improntata all'efficienza e all'efficacia, in modo da assicurare tutta la possibile soddisfazione dell'utente artigiano, con l'impiego di adeguate risorse finanziarie.

## **2.5 Eguaglianza**

Nell'erogazione dei servizi deve essere garantita l'uguaglianza di tutti i fruitori; nessuna distinzione può essere compiuta per motivi riguardanti sesso, razza, lingua, religione e opinioni politiche. L'eguaglianza va intesa come divieto di ogni ingiustificata discriminazione.

## **2.6 Imparzialità**

Il comportamento di CRIAS nell'erogazione dei servizi di credito deve essere ispirato a criteri di obiettività, giustizia ed imparzialità. L'Ente opera nel rispetto della normativa nazionale e regionale.

## **2.7 Correttezza, lealtà ed onestà**

La CRIAS deve agire nei confronti delle controparti, degli utenti, dei propri dipendenti e della collettività secondo i principi di lealtà, correttezza ed onestà, improntando il proprio agire a principi di integrità di comportamento.

L'onestà rappresenta il principio fondamentale per tutte le attività dell'organizzazione, le sue iniziative, i suoi rendiconti, le sue comunicazioni e costituisce elemento essenziale della gestione.

I rapporti con gli stakeholder sono improntati a criteri e comportamenti di correttezza, collaborazione, lealtà e reciproco rispetto.

Tutti i Destinatari, nello svolgimento delle loro attività e nel rispetto del principio di onestà, lealtà e correttezza, non possono utilizzare per scopi personali informazioni, beni ed attrezzature a loro disposizione nello svolgimento della funzione e dell'incarico dagli stessi espletato, né possono effettuare o accettare, per sé o per altri, raccomandazioni o promesse di indebite offerte di denaro, indebiti vantaggi per sé o per l'Ente o altri benefici, né possono accettare, offrire o promettere, anche indirettamente, doni, servizi o prestazioni non dovute nei rapporti intrattenuti con pubblici ufficiali o incaricati di servizio pubblico. Essi, infatti, devono rinunciare al perseguimento di interessi personali in violazione delle norme di comportamento dettate da questo Codice Etico.

L'Ente si ispira anche al principio di correttezza in ambito contrattuale, impegnandosi ad eseguire i contratti e gli incarichi di lavoro con correttezza e secondo quanto stabilito consapevolmente dalle

parti. L'Ente si impegna a non sfruttare eventuali condizioni di ignoranza o di incapacità delle proprie controparti e ad evitare che, nei rapporti in essere, si approfitti di eventuali lacune contrattuali, o di eventi imprevedibili, per rinegoziare il contratto al solo scopo di sfruttare la posizione di dipendenza o di debolezza, nelle quali la controparte si sia venuta a trovare.

## **2.8 Qualità dei servizi**

La CRIAS orienta la propria attività alla soddisfazione e alla tutela delle imprese artigiane ed in generale di ogni proprio utente, oltre che all'apprezzamento della collettività in cui opera, applicando i più elevati standard di qualità e sicurezza nei servizi da essa svolti ed erogati. L'Ente intende assicurare le migliori prestazioni possibili ai propri utenti, in termini di appropriatezza, efficacia, sistematicità, e continuità e fornendo agli stessi ogni necessaria informazione in merito alle prestazioni medesime. A tal scopo persegue l'eccellenza nell'erogazione dei propri servizi, nonché nelle capacità professionali e nell'impegno del proprio personale. Concretamente si impegna nel porre in essere un'azione continua di miglioramento dei servizi, mirata al rispetto delle persone e alla ricerca del benessere, della serenità e della soddisfazione dell'utente, nonché alla tutela dei lavoratori.

## **2.9 Trasparenza e completezza dell'informazione**

L'Ente riconosce il valore fondamentale della corretta informazione agli organi ed alle funzioni competenti, in ordine ai fatti significativi concernenti la gestione organizzativa, amministrativa e contabile.

Nel rispetto del principio della trasparenza, il quale si fonda sulla veridicità, accuratezza e completezza dell'informazione sia all'esterno che all'interno della CRIAS, ogni operazione e transazione deve essere correttamente registrata, autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua.

Per ogni operazione vi deve essere un adeguato supporto documentale al fine di poter procedere, in ogni momento, all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione.

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

Nei confronti degli stakeholder, l'Ente è tenuto, a fornire informazioni complete, trasparenti, comprensibili ed accurate tali da consentire loro di assumere decisioni consapevoli sulla base delle stesse.

## **2.10 Correttezza nella gestione dell'ente nell'utilizzo delle risorse umane**

Il principio di correttezza implica il rispetto da parte di tutti, nell'espletamento della propria attività lavorativa e professionale, dei diritti di ciascun soggetto coinvolto, al di là della mera osservanza di norme vigenti e contratti di lavoro, e l'adozione di condotte ispirate al valore dell'onestà.

Tale rispetto è da intendersi anche sotto il profilo delle pari opportunità e del rifiuto di qualsiasi forma di discriminazione arbitraria nei confronti delle persone o di soggetti collettivi; della tutela della privacy e del decoro; dell'adozione di comportamenti tesi a evitare conflitti di interessi, intendendosi per tali tutte le situazioni in cui il perseguimento del proprio interesse sia in contrasto con gli interessi e la missione dell'Ente.

La CRIAS vigila affinché tutti i soggetti operanti al suo interno si uniformino ai principi di correttezza e di lealtà nell'espletamento delle proprie funzioni, interne ed esterne, anche ai fini del mantenimento della propria immagine e del rapporto di fiducia instaurato con gli stakeholder.

## **2.11 Centralità delle risorse umane e sicurezza sul lavoro**

La CRIAS tutela e promuove il valore e lo sviluppo delle risorse umane, allo scopo di massimizzarne il grado di soddisfazione ed accrescerne il patrimonio di competenze possedute. La gestione delle risorse umane è basata sul rispetto della personalità e della professionalità di ciascuno, garantendone l'integrità fisica e morale, nonché la crescita professionale.

A tal scopo intende garantire un ambiente di lavoro sicuro, tale da agevolare l'assolvimento del lavoro e da valorizzare le attitudini professionali di ciascuno.

L'ambiente di lavoro ispirato al rispetto, alla correttezza ed alla collaborazione, deve tendere al coinvolgimento e alla responsabilizzazione delle persone, con riguardo agli specifici obiettivi da raggiungere ed alle modalità per perseguirli.

Nella gestione dei rapporti che implicano l'instaurarsi di relazioni gerarchiche, la CRIAS richiede che l'autorità sia esercitata con equità e correttezza, vietando ogni comportamento che possa essere ritenuto lesivo della dignità ed dell'autonomia del dipendente.

Al fine di garantire il pieno rispetto della persona, l'Ente richiede l'impegno da parte di tutti, al rispetto degli obblighi di legge in tema di tutela del lavoro, delle condizioni igienico-sanitarie e di sicurezza, diritti sindacali o comunque di associazione e rappresentanza richiesti dalla normativa del paese in cui essi operano.

La CRIAS applica integralmente le disposizioni legislative in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, riservando particolare attenzione alla gestione dei rischi specifici connessi alle varie attività lavorative. L'Ente, infatti, gestisce le sue attività nel rispetto della tutela della salute e della sicurezza del proprio personale dipendente, degli utenti e dei terzi tutti, ponendosi come obiettivo il miglioramento continuo delle proprie prestazioni in materia e a tal fine:

- si impegna a rispettare le disposizioni vigenti in materia di sicurezza;
- elabora e comunica le linee guida della tutela della sicurezza che devono essere seguite;
- promuove la partecipazione dei dipendenti al processo di prevenzione dei rischi e di tutela della salute e della sicurezza nei confronti di se stessi, dei colleghi e dei terzi.

## **2.12 Privacy**

La tutela delle persone rispetto al trattamento dei dati personali in attuazione delle disposizioni in materia di tutela e trattamento dei dati (GDPR 2016/679) garantisce che i dati personali degli utenti vengono conservati per un periodo non superiore a quello necessario al perseguimento delle finalità dei servizi.

I dati sensibili riguardanti gli utenti sono trattati nel pieno rispetto della normativa sulla privacy. Il personale dell'ente riceve la formazione utile a garantire la completa tutela della riservatezza delle informazioni, secondo le prescrizioni Regolamento UE 679/2016.

Le attività poste in essere da CRIAS comportano, infatti, la raccolta ed il trattamento di dati personali e sensibili che l'Ente si impegna a trattare nei limiti ed in conformità a quanto previsto dalla normativa vigente in materia di protezione dei dati personali con specifico riferimento al GDPR 2016/679.

Le informazioni in merito agli stakeholder che non costituiscano dati sensibili devono, comunque, essere trattati dall'ente nel rispetto della riservatezza degli interessati.

Fermo restando la trasparenza delle attività poste in essere e gli obblighi d'informazione imposti dalle disposizioni vigenti, è obbligo di tutti coloro che collaborano con CRIAS assicurare la riservatezza richiesta dalle circostanze per ciascuna notizia appresa in ragione della propria funzione lavorativa.

Tutte le informazioni contenute nelle banche dati e negli archivi personali, devono essere trattate dall'Ente nel pieno rispetto delle leggi vigenti in materia di protezione dei dati personali.

Per dati e archivi personali si intendono:

- i dati relativi agli utenti;
- i dati relativi al personale: assenze, maternità presenze, ferie, malattie e retribuzioni;
- i piani strategici, economici/finanziari, contabili, commerciali, gestionali ed operativi;
- i progetti e gli investimenti;
- gli accordi e i contratti commerciali;
- le anagrafiche dei fornitori.

I rapporti con i mezzi di informazione sono riservati esclusivamente alle funzioni e alle responsabilità dell'Ente a ciò delegate. Tutti i dipendenti, collaboratori e consulenti dell'ente sono tenuti ad astenersi dall'avere rapporti con i mezzi di stampa, salvo nei casi in cui sono appositamente autorizzati e salvo concordare preventivamente con le strutture competenti dati e notizie da riferire ai mezzi di informazione.

### **2.13 Prevenzione e risoluzione dei conflitti di interesse**

La CRIAS pone la massima attenzione a che siano evitate situazioni potenzialmente in grado di generare conflitti di interesse. Al fine di evitare situazioni di conflitto di interesse, anche solo o e/o di collaborazione, si deve accertare che i propri amministratori e lavoratori non presentino situazioni di conflitto tra i propri interessi e quelli dell'Ente.

Richiede peraltro che chiunque abbia notizia di situazioni di conflitto di interesse ne dia tempestiva comunicazione al proprio superiore o referente o, in alternativa, direttamente all'Organismo di Vigilanza.

I dipendenti, i membri degli organi sociali e, in genere, tutti coloro che operano in nome e per conto dell'ente, devono evitare ogni possibile situazione di conflitti d'interesse che possa derivare dal:

- partecipare a decisioni che riguardino affari dai quali potrebbe derivare un interesse personale;
- accettare accordi dai quali possano derivare vantaggi personali;
- compiere atti, stipulare accordi e, in genere, tenere qualsivoglia comportamento che possa, direttamente o indirettamente, causare all'Ente un danno, anche in termini di immagine e/o credibilità sul mercato;
- confliggere con l'interesse dell'Ente, influenzando l'autonomia decisionale di un altro soggetto mandato a definire rapporti commerciali con o per la stessa.

Gli Amministratori e dipendenti che si trovino in una situazione di conflitto d'interesse, anche solo potenziale, devono darne immediata notizia all'Amministrazione dell'ente e all'Organismo di vigilanza che valuteranno il comportamento da tenere.

Nella conduzione di qualsiasi attività la CRIAS deve evitare situazioni ove i soggetti coinvolti nelle transazioni siano, o possano anche solo apparire, in conflitto di interesse.

### **2.14 Omaggi, regalie e benefici**

La CRIAS condanna tutte le pratiche di corruzione, favori illegittimi, comportamenti collusivi, sollecitazioni dirette e/o indirette di vantaggi personali.

## **2.15 Utilizzo delle nuove tecnologie informatiche**

L'Ente raccomanda l'utilizzo degli strumenti di lavoro con particolare riferimento alle nuove tecnologie informatiche (posta elettronica ed internet) nel rigoroso rispetto della legge e delle norme interne. Il Personal Computer (fisso o mobile) nonché i relativi programmi e/o applicazioni affidati al dipendente o collaboratore sono strumenti di lavoro e pertanto da usare esclusivamente per lo svolgimento delle proprie mansioni ed attività lavorative.

Per tale ragione, si deve prontamente segnalare all'Ente il furto, danneggiamento o smarrimento del computer ovvero di ogni altro strumento ad esso correlato e/o assimilabile.

È consentito installare programmi provenienti dall'esterno (mediante CD-ROM, CD musicali, Internet o altro) solo se espressamente autorizzati.

Non è consentito usare strumenti software e/o hardware atti ad intercettare, falsificare, alterare, sopprimere o trasmettere il contenuto di comunicazioni e/o documenti informatici; non è consentito modificare le configurazioni impostate dai Sistemi Informativi sul proprio PC.

Non è consentita l'installazione sul proprio PC di mezzi di comunicazione (come, ad esempio, modem) se non espressamente autorizzati dai Sistemi Informativi.

Non è consentita la navigazione in internet se non per esclusive ragioni legate allo svolgimento delle proprie mansioni ed attività lavorative.

L'Ente si impegna, altresì, a rendere massimamente efficace ed efficiente la gestione delle risorse tecnologiche.

## **3 Norme di comportamento**

Tutti i soggetti che, a vario titolo, interagiscono con la CRIAS dovranno adottare un comportamento rispettoso dei valori e dei principi di riferimento enunciati nel presente Codice Etico.

### 3.1 Norme di comportamento nei confronti delle imprese artigiane

Costituisce l'obiettivo prioritario dell'Ente la piena soddisfazione delle esigenze delle imprese artigiane e delle loro associazioni di categoria.

Invero, le piccole e medie imprese che svolgono attività di artigianato, devono essere considerate come clienti, per la costituzione di solidi rapporti anche successivi alla erogazione dei servizi finanziari richiesti e che devono essere ispirati ai generali valori di correttezza, onestà, efficienza e professionalità.

I destinatari sono, dunque, tenuti ad improntare il loro comportamento a criteri di cortesia, trasparenza, collaborazione e a garantire il rispetto della riservatezza sulle informazioni acquisite nel corso dell'attività, nonché in ossequio alla vigente normativa in tema di privacy.

I rapporti con le imprese artigiane devono essere improntati:

- alla piena osservanza e rispetto delle leggi, della vigente normativa di vigilanza, delle disposizioni in tema di antiriciclaggio, antiusura e trasparenza, nonché dei regolamenti interni;
- all'obbligo di evitare di intrattenere relazioni con soggetti dei quali sia conosciuto o sospetto il coinvolgimento in attività illecite;
- all'esclusione dei rapporti finanziari con quelle attività economiche che, anche in modo indiretto, ostacolano lo sviluppo umano e contribuiscono a violare i diritti fondamentali della persona (ad es.: sfruttamento del lavoro minorile o impiego di manodopera priva di ogni tutela e garanzia, violazioni fiscali, ecc.);
- all'indipendenza nei confronti di ogni forma di condizionamento, sia interno che esterno.

L'Ente nella propria attività, fermi restando gli obblighi di correttezza, trasparenza e riservatezza, deve fornire ogni adeguata documentazione ed esaurienti informazioni circa la natura e gli eventuali rischi delle operazioni e dei servizi richiesti in modo da permettere alle imprese artigiane di prendere decisioni consapevoli nonché richiedere le informazioni necessarie alla individuazione e comprensione delle esigenze delle imprese stesse

La CRIAS si impegna a non discriminare in alcun modo i propri utenti, nonché garantire rapporti di fiducia e di soddisfazione con gli stessi, nel rispetto degli obblighi definiti dalla normativa vigente, da eventuali contratti e dagli standard di qualità prefissati, adottando comportamenti non discriminatori.

L'obiettivo dell'Ente è essere al servizio delle imprese artigiane siciliane per rispondere ai loro bisogni, con comportamenti corretti e trasparenti, con professionalità, cortesia, disponibilità e credibilità.

A tal fine l'Ente si impegna a garantire il raggiungimento degli standard di qualità e sicurezza previsti e a monitorare periodicamente la qualità erogata dei servizi prestati, in un'ottica di miglioramento continuo.

Le variazioni della qualità dei servizi percepita dall'utente e la coerenza tra tali percezioni e i livelli di qualità erogata sono considerati ai fini della progettazione di azioni di miglioramento.

La professionalità, la competenza, la disponibilità, la correttezza e la cortesia rappresentano i principi guida che i Destinatari del Codice Etico sono tenuti a seguire nei loro rapporti con gli utenti.

### **3.2 Norme di comportamento nei confronti dei fornitori di beni e servizi**

La CRIAS si impegna a ricercare nei fornitori professionalità idonea e impegno alla condivisione dei principi e contenuti del Codice Etico, i quali, devono necessariamente ispirare le loro condotte.

Le relazioni con tutti i fornitori sono regolate, oltre che dalle leggi, da opportune procedure e devono avvenire garantendo la massima trasparenza, lealtà, integrità e riservatezza, coerentemente con le responsabilità, gli ambiti di competenza e le attività operative attribuite, e nel rispetto del sistema di deleghe e dei principi organizzativi di segregazione tra compiti e responsabilità incompatibili.

La CRIAS imposta i contratti con i propri fornitori, in modo corretto, completo e trasparente, cercando di prevedere le circostanze che potrebbero influire significativamente sulla relazione instaurata.

Ciascuna procedura di selezione deve essere espletata adottando le più ampie condizioni di concorrenza e ogni eventuale deroga a tale principio deve essere autorizzata e motivata. Sono da evitare situazioni di dipendenza, sia per la CRIAS che per il fornitore.

Nei rapporti di appalto e, in genere, di fornitura di beni e/o servizi e di collaborazione esterna (compresi consulenti, etc.), il personale responsabile della gestione del contratto, oltre a quanto previsto per i dipendenti in generale, è tenuto a:

- rispettare i principi di imparzialità ed indipendenza nell'esercizio dei compiti e delle funzioni affidate, garantendo la parità di trattamento delle imprese fornitrici che vengano in contatto con l'Ente;
- astenersi dal compimento di qualsiasi atto arbitrario che possa produrre effetti negativi sulle imprese, nonché da qualsiasi trattamento di favore;
- mantenersi libero da obblighi personali verso i fornitori;
- segnalare eventuali rapporti personali con i fornitori; a tal fine il personale deve non svolgere alcuna attività contrastante con il corretto adempimento dei compiti d'ufficio ed evitare situazioni, anche solo apparenti, di conflitto di interessi che, se ipotizzabili, devono essere comunque comunicate al superiore gerarchico;
- osservare le procedure interne per la selezione e la gestione dei rapporti con i fornitori e non precludere ad alcun soggetto in possesso dei requisiti richiesti la possibilità di competere per aggiudicarsi una fornitura;
- segnalare tempestivamente all'Organismo di Vigilanza qualsiasi tentativo o caso di alterazione dei normali rapporti commerciali.
- non percepire denaro, vantaggi economici o altre tipologie di benefici diretti od indiretti da fornitori allo scopo di favorire gli stessi fornitori.

### **3.3 Norme di comportamento nei confronti della Pubblica Amministrazione**

Ai fini del presente Codice Etico, per Pubblica Amministrazione si deve intendere, oltre a qualsiasi ente pubblico, qualsiasi agenzia amministrativa indipendente, persona fisica o giuridica, che agisce in qualità di pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio.

I rapporti con le istituzioni sono riservati esclusivamente alle funzioni dell'Ente a ciò delegate. Il vertice deve autorizzare esplicitamente i referenti che devono interloquire con le istituzioni e/o con chi le rappresenta.

I rapporti devono essere improntati alla massima trasparenza, chiarezza, correttezza, eticità di comportamento e devono essere tali da non compromettere l'integrità delle parti e non indurre ad

interpretazioni parziali, falsate, ambigue o fuorvianti da parte dei soggetti istituzionali privati e pubblici con i quali s'intrattengono relazioni a vario titolo.

Nello svolgere operazioni e nell'intrattenere rapporti con la Pubblica Amministrazione, il personale deve garantire la massima trasparenza e tracciabilità delle informazioni rilevanti.

A tal fine, la CRIAS si impegna a:

- instaurare canali efficaci di comunicazione con gli interlocutori istituzionali;
- rappresentare gli interessi e le posizioni proprie in maniera trasparente, rigorosa e coerente, evitando atteggiamenti di natura collusiva di qualsiasi natura o in qualsiasi forma;
- coordinare le relazioni con gli interlocutori istituzionali al fine di garantire la massima chiarezza nei rapporti;
- adottare misure adeguate a prevenire i reati nei confronti della pubblica amministrazione;
- motivare e tracciare eventuali contatti informali con esponenti della Pubblica Amministrazione coinvolti nelle procedure di gara o nei procedimenti di concessione e/o autorizzazione;
- non farsi rappresentare, nei confronti della Pubblica Amministrazione, da un consulente o da un soggetto terzo, quando si possano creare conflitti d'interesse.

Pertanto, la CRIAS rifiuta logiche di condizionamento delle decisioni della controparte, in ogni forma espresse o attuate, volte ad influenzare decisioni in favore dell'ENTE o a richiedere od ottenere un trattamento di favore.

Non è ammesso, né direttamente, né indirettamente, né per il tramite di interposta persona, offrire o promettere denaro, doni o compensi, sotto qualsiasi forma, né esercitare illecite pressioni, né promettere qualsiasi oggetto, servizio, prestazione o favore a dirigenti, funzionari o dipendenti della Pubblica Amministrazione ovvero a soggetti incaricati di pubblico servizio ovvero a loro parenti o conviventi allo scopo di indurre al compimento di un atto contrario ai doveri d'ufficio, dovendosi ritenere tale anche lo scopo di favorire o danneggiare una parte in un processo civile, penale o amministrativo al fine di arrecare un vantaggio diretto o indiretto all'ente. Non possono, analogamente essere offerti vantaggi economici di qualsiasi genere o altre tipologie di benefici diretti od indiretti a soggetti della Pubblica Amministrazione. Non è ammessa, dunque, alcuna forma di regalo che possa essere interpretata come rivolta ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività collegabile all'Ente.

Inoltre, chi riceve richieste esplicite o implicite di benefici di qualsiasi natura da parte di soggetti della Pubblica Amministrazione, come sopra definiti, dovrà immediatamente sospendere ogni rapporto con essi e informare l'Organismo di Vigilanza ed il proprio responsabile.

Non è consentito utilizzare o presentare dichiarazioni o documenti falsi o attestanti cose non vere, ovvero omettere informazioni per conseguire, a vantaggio o nell'interesse dell'Ente, contributi, finanziamenti o altre erogazioni comunque denominate concesse dallo Stato o da Enti Pubblici.

È fatto divieto di utilizzare contributi, finanziamenti o altre erogazioni comunque denominate, concesse dallo Stato o da un ente pubblico, per scopi diversi da quelli per i quali gli stessi sono stati assegnati.

È vietato alterare in qualsiasi modo il funzionamento di un sistema informatico o telematico o intervenire illegalmente con qualsiasi modalità sui dati, informazioni e programmi in esso contenuti o ad esso pertinenti, al fine di conseguire un ingiusto profitto con altrui danno.

### **3.4 Norme di comportamento nei confronti degli Organi amministrativi e del Collegio sindacale**

La CRIAS adotta un sistema di gestione interna ispirato ai più elevati standard di trasparenza e correttezza nella gestione dell'Ente.

Le decisioni dei componenti degli organi amministrativi e del Collegio sindacale devono avvenire autonomamente, ovvero basarsi sul libero apprezzamento e perseguire l'interesse dell'Ente. L'indipendenza del giudizio è un requisito indispensabile nelle decisioni degli Organi amministrativi e del Collegio sindacale e, pertanto, i componenti devono garantire la massima trasparenza nella gestione delle operazioni e dovranno rispettare le norme di legge e lo statuto dell'Ente.

La CRIAS si propone di diffondere con la massima trasparenza, affidabilità ed integrità le informazioni inerenti alla contabilità dell'Ente. Ogni operazione e transazione deve essere correttamente registrata, autorizzata, verificabile, legittimata, coerente e congrua. Tutte le azioni e operazioni dell'Ente devono avere una registrazione adeguata e deve essere possibile la verifica del processo di decisione, autorizzazione e di svolgimento.

Per ogni operazione vi deve essere un adeguato supporto documentale al fine di poter procedere, in ogni momento, all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione stessa. I Destinatari che venissero a conoscenza di omissioni, falsificazioni e negligenze sono tenuti a riferire all'Organismo di Vigilanza.

### **3.5 Norme di comportamento nei confronti dei dipendenti e dei collaboratori**

I dipendenti sono trattati con equità e rispetto dei loro diritti, in tutte le fasi della vita lavorativa. L'amministrazione del personale è condotta con accuratezza, riservatezza dei dati personali e tempestività degli adempimenti.

La CRIAS promuove il rispetto dei principi di eguaglianza e di pari opportunità nelle attività di selezione e reclutamento del personale e dei collaboratori esterni, rifiutando qualunque forma di favoritismo, nepotismo e clientelismo.

Allo scopo di garantire trasparenza e parità di trattamento nella selezione del personale e dei collaboratori esterni, nonché di evitare indebite pressioni, la funzione delegata alla selezione del personale verifica la sussistenza di potenziali situazioni in grado di esporre la CRIAS all'influenza del candidato o dell'Ente di provenienza e da cui l'organizzazione stessa o i suoi soggetti apicali potrebbero attendersi apparenti vantaggi.

Il personale addetto alle selezioni è tenuto a dichiarare la presenza, tra i candidati, di propri parenti o consanguinei e astenersi dall'attività. Nel contempo, all'avvio della fase di selezione, i candidati devono comunicare potenziali situazioni di conflitto di interesse con l'Ente in cui possono essere coinvolti.

In tal caso il personale ne deve dare immediata comunicazione all'Organismo di Vigilanza.

La selezione del personale deve avvenire a mezzo di procedure trasparenti e documentabili e deve essere effettuata in accordo alle reali esigenze dell'Ente e sulla base di requisiti di professionalità specifici rispetto all'incarico o alle mansioni richieste, con le modalità previste dalle procedure interne, nel rispetto delle pari opportunità per tutti i soggetti interessati.

I rapporti di lavoro sono formalizzati con regolare contratto, rifiutando qualunque forma di lavoro irregolare.

I Destinatari favoriscono la massima collaborazione e trasparenza nei confronti dei neoassunti, affinché quest'ultimo abbia chiara consapevolezza dell'incarico attribuitogli.

Infatti, nel momento in cui inizia la collaborazione, il dipendente deve ricevere esaurienti informazioni riguardo le caratteristiche delle mansioni da svolgere, gli elementi normativi e retributivi regolati dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicato.

Il dipendente riceve inoltre una copia del Codice Etico.

L'Ente favorisce condizioni di lavoro che tutelino l'integrità psico-fisica delle persone, mettendo a disposizione luoghi di lavoro conformi alle vigenti normative in materia di salute e sicurezza. Per questo essa si impegna a promuovere e diffondere una cultura della sicurezza, sviluppando tra i propri dipendenti la consapevolezza della gestione dei rischi, promuovendo comportamenti responsabili e mettendo in atto una serie di azioni, soprattutto preventive, per preservare la salute, la sicurezza e l'incolumità di tutto il personale. Il dipendente, d'altro canto, dovrà rispettare tutte le leggi e gli standard applicabili in materia di sicurezza e protezione ambientale ed attenersi alle politiche dell'Ente nei casi in cui queste impongano requisiti più rigorosi rispetto agli standard di legge.

Il personale deve rispettare le norme e procedure interne in materia di prevenzione dei rischi e tutela della salute e della sicurezza, segnalando tempestivamente eventuali carenze o il mancato rispetto delle norme in materia applicabili.

La CRIAS vuole essere per i suoi dipendenti un luogo di lavoro esente da discriminazioni o molestie di carattere fisico e/o psicologico. Pertanto, saranno offerte pari opportunità a tutti i dipendenti, in linea con le disposizioni di legge applicabili.

L'Ente non tollera molestie o condotte suscettibili di creare un'atmosfera ostile sul luogo di lavoro in quanto lesive della dignità umana, e comportamenti di sistematica discriminazione, umiliazione, violenza psicologica o isolamento nei confronti di colleghi, indipendentemente dalle ragioni che li determinano.

Per molestie si intendono:

- un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile, di isolamento nei confronti di singoli o gruppi di lavoratori;
- l'interferenza ingiustificata con l'esecuzione dell'attività lavorativa altrui;
- qualsiasi comportamento idoneo a recare lesioni alla dignità e alla libertà personale e sessuale delle lavoratrici e dei lavoratori.

Il dipendente che ritiene di essere stato oggetto di molestie o di essere stato discriminato per motivi legati alla sfera sessuale, alla nazionalità, allo stato di salute, alle opinioni politiche, alle credenziali

religiose o di essere stato discriminato o umiliato può segnalare l'accaduto all'Organismo di Vigilanza che valuterà attentamente l'effettiva violazione del presente Codice Etico e comunicherà i risultati alla funzione competente.

Nella gestione dei rapporti gerarchici gli esponenti aziendali si impegnano a fare in modo che l'autorità sia esercitata con equità e correttezza evitando ogni abuso. È compito di ciascun responsabile rappresentare con il proprio comportamento un esempio per i propri dipendenti.

Tutti i dipendenti sono tenuti ad evitare e a segnalare situazioni da cui possano scaturire conflitti d'interesse e ad astenersi dall'avvantaggiarsi personalmente di opportunità di affari di cui sono venuti a conoscenza nel corso dello svolgimento delle proprie funzioni.

Nel caso di eventuale conflitto di interesse il soggetto interessato deve segnalare al proprio superiore gerarchico tali situazioni. Il superiore gerarchico individua le soluzioni operative idonee a salvaguardare la trasparenza e la correttezza del comportamento nello svolgimento delle attività dell'ente e fornisce le necessarie istruzioni al segnalante.

Ciascun dipendente è inoltre tenuto a comunicare informazioni circa le attività svolte al di fuori del tempo di lavoro, nel caso in cui queste possano apparire in conflitto d'interessi con l'Ente medesimo.

L'utilizzo dei beni aziendali, quali ad esempio locali, attrezzature, veicoli, informazioni riservate dell'Ente, non sono consentiti per uso e interesse personale di qualunque genere.

Ciascuno è tenuto a operare con diligenza per tutelare le risorse dell'Ente, evitando utilizzi impropri che possano causare danno o riduzione di efficienza o, comunque, in contrasto con l'interesse della CRIAS.

Ciascuno è responsabile della protezione delle risorse affidate e ha il dovere di informare tempestivamente le unità preposte di eventuali minacce o eventi dannosi che si siano verificati.

Ciascuno è tenuto al rispetto delle politiche e delle norme inerenti la sicurezza informatica.

Il personale è tenuto pertanto a:

- non inviare messaggi di posta elettronica minatori ed ingiuriosi;
- non navigare su siti internet con contenuti indecorosi ed offensivi.

Il personale dell'Ente deve prestare la massima attenzione e prudenza quando esprime opinioni e commenti su temi di rilevanza pubblica e/o sociale che potrebbero direttamente, a vario titolo, danneggiare gli interessi, il prestigio e l'immagine della CRIAS.

Il personale deve agire lealmente, al fine di rispettare gli obblighi sottoscritti nel contratto di lavoro e/o negli altri contratti e quanto previsto dal presente Codice, assicurando le prestazioni richieste.

### **3.6 Norme di comportamento nei confronti di altri soggetti esterni e della collettività**

La CRIAS non contribuisce in alcun modo al finanziamento di partiti, movimenti, comitati e organizzazioni politiche e sindacali, anche se aventi natura giuridica di associazione o fondazione agli stessi strumentale, né di loro rappresentanti e candidati.

I rapporti tra l'organizzazione e le organizzazioni politiche e sindacali, per quanto riguarda materie d'interesse dell'Ente, sono ispirati al rispetto reciproco e alla collaborazione.

La CRIAS si astiene da comportamenti volti a esercitare pressioni, dirette o indirette, nei confronti di esponenti politici e sindacali per ottenere vantaggi.

### **3.7 Comunicazione esterne**

Le comunicazioni dell'Ente verso l'ambiente esterno devono essere veritiere, chiare, trasparenti, non ambigue o strumentali. Esse devono, infatti, essere coerenti, omogenee ed accurate conformi alle politiche e ai programmi della CRIAS. Non è ammessa, per nessun motivo e in nessun caso, la divulgazione di commenti o notizie false o tendenziose.

Per garantire la completezza e la coerenza delle informazioni, i rapporti della CRIAS con i media sono tenuti esclusivamente dell'Organo amministrativo e dalla Direzione Generale.

Il personale deve astenersi dal rilasciare, a qualsiasi titolo, comunicazioni formali od informali, verso l'esterno, senza preventiva autorizzazione della funzione competente e previo accordo sul contenuto delle comunicazioni.

## **4. Criteri di condotta amministrativa**

La CRIAS adotta i criteri di condotta amministrativa di seguito evidenziati:

- Tracciabilità delle operazioni: tutte le azioni e le operazioni della CRIAS devono essere correttamente registrate e deve essere possibile la verifica del processo di decisione, autorizzazione e svolgimento in modo tale da garantirne l'individuazione dei diversi livelli di responsabilità e la ricostruzione accurata dell'operazione. L'Ente provvede pertanto all'adozione di un adeguato e rigoroso sistema di archiviazione dei documenti che rispetti i requisiti di veridicità, accessibilità e completezza;

- Trasparenza contabile e finanziaria: il sistema di contabilità dell'Ente deve rispettare i principi, i criteri e le modalità di redazione e tenuta della contabilità dettate dalle norme generali e speciali in materia di contabilità per gli enti pubblici economici sottoposti a vigilanza e controllo. Tutte le operazioni devono essere autorizzate, legittime, congrue, nonché correttamente registrate ed archiviate. Per ogni operazione deve essere conservata un'adeguata documentazione di supporto dell'attività svolta in modo da consentire l'agevole registrazione contabile, l'individuazione dei diversi livelli di responsabilità, la ricostruzione accurata dell'operazione, consentendo così di ridurre la probabilità di errori interpretativi;

- Diritto di accesso: al fine di assicurare la massima trasparenza di ogni procedura, deve essere garantito l'accesso ai documenti amministrativi a chiunque ne abbia diritto secondo le modalità previste ai sensi della vigente normativa in materia. A tal fine CRIAS si è dotata di un Regolamento di accesso civico e di accesso agli atti amministrativi, consultabile sul sito istituzionale CRIAS, all'interno della Sezione Amministrazione Trasparente - sottosezione < Altri contenuti > < Accesso civico >.

- Controllo interno: CRIAS diffonde a tutti i livelli una cultura caratterizzata dalla consapevolezza dell'esistenza dei controlli e dall'assunzione di una mentalità orientata all'esercizio del controllo. Per controlli interni si intendono tutti gli strumenti necessari o utili a indirizzare, gestire e verificare le attività dell'Ente con l'obiettivo di assicurare il rispetto delle leggi e delle procedure, proteggere i beni dell'Ente e la salute/sicurezza delle persone, gestire efficientemente le attività e fornire dati contabili e finanziari accurati e completi.

La CRIAS, adotta un sistema di controllo interno attraverso il proprio organo di controllo opportunamente nominato. Attiene al Consiglio di Amministrazione, pertanto, la primaria responsabilità di realizzare, mantenere e monitorare il corretto funzionamento e l'efficacia del sistema di controllo interno. Al consiglio di Amministrazione, si affianca il controllo eseguito dall'ODV..

## **5. I controlli esterni ed interni**

### **5.1 Autorità pubbliche di vigilanza**

Tutti i Destinatari del Codice Etico sono tenuti a osservare scrupolosamente la normativa vigente nei settori connessi alle rispettive aree di attività e le disposizioni emanate dalle competenti autorità pubbliche di vigilanza.

La CRIAS e i destinatari del presente Codice Etico agiscono nel rispetto dei principi di trasparenza e di sincera collaborazione. Le comunicazioni, le segnalazioni e le risposte a richieste inviate alle Autorità pubbliche di vigilanza devono essere predisposte nel rispetto dei principi di completezza, integrità, oggettività e trasparenza.

È vietato esporre fatti non rispondenti al vero ancorché oggetto di valutazione sulla situazione economica, finanziaria o patrimoniale dell'organizzazione ovvero occultare, con altri mezzi fraudolenti in tutto o in parte fatti da comunicare concernenti la situazione medesima.

Con le Autorità e le istituzioni di regolazione di settore l'Ente assume un approccio di leale collaborazione, fornisce le informazioni rilevanti e mette a disposizione le sue conoscenze tecniche per facilitare il compito regolatorio, salvaguardando la riservatezza dei dati di terzi di cui è in possesso.

La CRIAS non nega, nasconde, manipola o ritarda alcuna informazione richiesta dalle autorità pubbliche di vigilanza e agli altri organi di regolazione nelle loro funzioni ispettive, e collabora attivamente nel corso delle procedure istruttorie.

In ogni caso è severamente vietato ostacolare consapevolmente, in qualsiasi forma le funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza. L'organizzazione individua e definisce i canali di comunicazione con le autorità pubbliche di vigilanza.

Un adeguato sistema di controlli interni è volto a indirizzare, gestire e verificare le attività dell'ente, per assicurare il rispetto delle leggi e delle procedure dell'ente, il raggiungimento degli interessi dell'ente e per fornire dati contabili e finanziari accurati e completi.

## **5.2 Organismo di vigilanza**

In merito all'attuazione del presente Codice Etico, all'Organismo di Vigilanza di cui al Modello Organizzativo competono i seguenti compiti:

- diffondere la conoscenza del Codice Etico di CRIAS, monitorando le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Codice Etico medesimo;
- promuovere attività di sensibilizzazione dei dipendenti sulle questioni etiche;
- promuovere l'emanazione di procedure atte a garantire la concreta realizzazione degli scopi e l'osservanza dei principi del Codice Etico;
- monitorare il clima organizzativo e le condotta delle persone che vi operano al fine di accertare il grado di applicazione del Codice Etico da parte dei soggetti interessati ed accogliere eventuali segnalazioni fornite dagli stakeholder interni ed esterni;
- accertare i casi di violazione dei principi dei criteri di condotta del Codice Etico e proporre eventuali provvedimenti sanzionatori, nel rispetto dei contratti di lavoro;
- relazionare periodicamente all'Organo amministrativo sui risultati dell'attività svolta, segnalando eventuali violazioni del Codice Etico di significativa rilevanza;
- esprimere pareri in merito alla revisione delle più rilevanti politiche e procedure, allo scopo di garantirne la coerenza con il Codice Etico;
- provvedere, ove necessario, alla proposta di revisione periodica del Codice Etico.

## **6. Sistema di attuazione e monitoraggio**

### **6.1 Le funzioni incaricate**

Per i chiarimenti sui principi del Codice Etico e sulla sua applicazione, il personale può rivolgersi primariamente ai propri responsabili diretti, i quali possono fornire una risposta o indirizzare ad altre funzioni, tra cui l'Organismo di Vigilanza preposto all'osservanza del Modello Organizzativo e del Codice etico.

I quesiti etici devono essere trattati seriamente e chi ricopre un ruolo di responsabilità deve agevolarne la soluzione.

Anche per le segnalazioni di violazione il primo riferimento è il responsabile diretto, che può mettere in atto misure correttive ed esercitare un ruolo di mediazione, oppure riportare la segnalazione agli organi preposti.

Questi sono incaricati anche di raccogliere eventuali segnalazioni di violazione al Codice Etico da parte degli stakeholder esterni. L'Ente offre ai segnalanti la massima tutela di riservatezza e non tollera gli atti di ritorsione, sanzionando chi li commette.

## **6.2 Formazione e sensibilizzazione**

L'ente deve predisporre attività formative mirate in base agli interlocutori/destinatari, che diffondano una completa e corretta comprensione dei principi etici e delle norme di comportamento sui quali la CRIAS ha deciso di ispirare la propria attività.

In particolare, viene richiesto:

- agli stakeholder interni, all'Organo amministrativo, a dipendenti e a chi opera in nome e per conto dell'Ente - di acquisire i principi e le linee guida del presente Codice Etico, nel loro ambito professionale, di rispettare obbligatoriamente le prescrizioni e i comportamenti richiesti che riguardano direttamente lo svolgimento della loro attività, e di cooperare affinché il Codice Etico venga rispettato da tutti all'interno dell'Ente. I dipendenti della CRIAS hanno l'obbligo di astenersi dai comportamenti contrari a tali norme, e di rivolgersi ai propri responsabili in caso di necessità di chiarimenti sulle modalità di applicazione delle stesse;
- a categorie specifiche di stakeholder esterni (fornitori, consulenti, ecc.) di rispettare in modo vincolante alcune regole di comportamento previste dal Codice Etico nelle loro relazioni con la CRIAS. Gli stakeholder interessati da questa richiesta ne saranno informati, e i vincoli sottolineati anche negli accordi contrattuali.

A tal fine, il Codice Etico è portato a conoscenza degli stakeholder interni ed esterni mediante apposite attività di comunicazione.

### **6.3 Monitoraggio sull'efficacia del modello**

Le funzioni incaricate, si impegnano a supportare operativamente, l'interpretazione, l'attuazione e la valutazione del Codice Etico, quale strumento di riferimento costante del corretto comportamento da tenere durante lo svolgimento della propria attività e a verificare, controllare e valutare i casi di violazione delle norme scritte, provvedendo nel caso d'infrazioni e violazioni, all'adozione delle misure opportune.

È compito delle funzioni incaricate di integrare il Codice Etico, quando necessario per chiarire dei casi non contemplati nella versione attuale, attraverso la diffusione interna di comunicazioni specifiche, oppure rivederlo e aggiornarlo sulla base di nuove politiche organizzative, etiche, ambientali o sociali.

Il contenuto del Codice Etico può essere modificato e integrato sulla scorta di suggerimenti, indicazioni e proposte che possono essere formulate dall'Organismo di Vigilanza.

Il rispetto del Codice Etico viene periodicamente monitorato e l'aggiornamento degli stakeholder, sia sul mantenimento degli impegni presi dal Codice Etico, sia sulle politiche organizzative, sono garantiti dagli Organi incaricati.

A tal fine le linee guida e procedure sono verificate ed eventualmente riviste, allo scopo di garantirne la coerenza con il Codice Etico.

### **6.4 Obblighi di comunicazione e segnalazione all'OdV**

Tutti i componenti della CRIAS ed i terzi coinvolti a vario titolo sono tenuti a dare tempestiva informazione (cartacea o verbale) all'Organismo di Vigilanza quando rilevino nell'ambito dell'attività della cooperativa, violazioni anche solo potenziali, di norme di legge o regolamenti, del Modello 231, del presente Codice Etico e delle procedure interne.

Tutti i soggetti interessati possono segnalare ogni violazione o sospetto di violazione del Codice Etico all'Organismo di Vigilanza, che provvede ad un'analisi della segnalazione, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e il responsabile della presunta violazione. Una volta completata l'attività di controllo a seguito di una segnalazione, l'Organismo di Vigilanza deve rendere edotto l'Organo Amministrativo degli esiti della stessa e della necessità o meno di applicare sanzioni disciplinari. L'Organismo di Vigilanza agisce in modo da garantire i segnalanti contro

qualsiasi tipo di ritorsione, intesa come atto che possa dar adito anche al solo sospetto di essere una forma di discriminazione o penalizzazione. È inoltre assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge.

La CRIAS ha predisposto un Regolamento a tutela delle segnalazioni e la relativa piattaforma informatica quale canale interno delle segnalazioni. Sia il Regolamento whistleblowing e sia la Piattaforma informatica delle segnalazioni sono presenti sul sito ufficiale dell'Ente, all'interno dell'area "Amministrazione trasparente".

## **6.5 Violazione del Codice Etico**

La violazione delle norme del Codice Etico lede il rapporto di fiducia instaurato con l'Ente e può portare ad azioni disciplinari (ai sensi della vigente normativa e/o di contrattazione collettiva) e all'eventuale risarcimento del danno.

Gli effetti della violazione del Codice Etico e del Modello Organizzativo devono essere tenuti in seria considerazione da tutti coloro che a qualsiasi titolo intrattengono rapporti con la CRIAS.

A tal fine l'Ente, provvede a dare adeguata conoscenza del Codice Etico, delle sanzioni previste in caso di violazione e delle modalità di irrogazione delle stesse.

In particolare, la violazione delle norme del Codice Etico da parte di dipendenti e dell'organo amministrativo dell'organizzazione, costituisce inadempimento delle obbligazioni contrattuali del rapporto di lavoro e può comportare l'applicazione di sanzioni disciplinari secondo quanto previsto dalle leggi, dal Contratto Collettivo Nazionale e dal relativo sistema disciplinare.

In caso di accertata violazione del Codice Etico, l'Organismo di Vigilanza riporta la segnalazione all'Organo amministrativo.

## **6.6 Aggiornamento**

Le funzioni incaricate, dovranno gestire, implementare, approfondire e verificare la normativa oggetto del Codice Etico al fine di adeguarlo all'evoluzione delle leggi.

Con delibera dell'Organo amministrativo, il Codice può essere modificato ed integrato, anche sulla base dei suggerimenti e delle indicazioni provenienti dall'Organismo di Vigilanza.