

CODICE ETICO





INDICE

1 Introduzione	4	3.5	Tutela della salute e sicurezza sul lavoro.....	22	
1.1	La Storia e la "Mission" del Gruppo	6	3.6	Correttezza nei rapporti con i soci.....	22
1.2	Obiettivi del Codice Etico.....	10	3.7	Sistema di controllo interno	22
1.3	Destinatari ed ambito di applicazione del Codice Etico	11	3.8	Comunicazioni sociali e registrazioni contabili	24
1.4	Valore contrattuale del Codice Etico ..	12	3.9	Tutela del patrimonio e doni.....	24
1.5	Sanzioni disciplinari	12	3.9.1	Utilizzo di attrezzature, dispositivi e strutture del Gruppo, con particolare riferimento agli strumenti informatici.	25
1.5.1	Sistema sanzionatorio nei confronti di dipendenti, amministratori, sindaci e revisori.....	12	3.10	Incassi, pagamenti e simili.....	27
1.5.2	Sistema sanzionatorio nei confronti dei Terzi	13	3.11	Conflitto di interessi	28
2 Principi generali	14	3.12	Relazioni esterne	29	
2.1	Legalità	15	3.13	Riservatezza	29
2.2	Integrità, onestà, correttezza e buona fede	15	3.13.1	Tutela della privacy.....	29
2.3	Concorrenza	15	4 Principi etici nei rapporti esterni	30	
2.4	Fiducia	15	4.1	Rapporti con la Pubblica Amministrazione e con i soggetti ad essa equiparabili	31
2.5	Condivisione.....	15	4.2	Autorità Giudiziaria e Autorità di Vigilanza.....	32
2.6	Lavoro di gruppo.....	16	4.3	Istituzioni pubbliche	34
2.7	Trasparenza e completezza dell'informazione	16	4.4	Partiti e organizzazioni politiche	34
2.8	Rispetto della dignità della persona ...	16	4.5	Relazioni con Associazioni.....	34
2.9	Tutela dell'ambiente	16	4.6	Rapporti con i Terzi	35
2.10	Responsabilità verso la collettività.....	17	4.7	Donazioni, sponsorizzazioni, regali ed omaggi	36
2.11	Lotta alla corruzione	17	4.8	Concorrenza leale.....	37
2.12	Protezione di informazioni privilegiate	17	4.9	Regole di condotta nell'ambito delle attività di sponsorizzazione di eventi sportivi.....	37
3 Principi etici nei rapporti interni	18	5 Disposizioni attuative	38		
3.1	Politica nei confronti del personale.....	19	5.1	Segnalazioni e attività di vigilanza	40
3.2	Selezione, gestione e valorizzazione delle risorse	20	5.2	Garante del Codice Etico	40
3.3	Molestie o Mobbing sul luogo di lavoro	21	5.3	Team di promozione del Codice.....	41
3.4	Abuso di sostanze stupefacenti	21	5.4	Revisione del Codice.....	41



1 INTRODUZIONE

Il Gruppo Openjobmetis

Il presente Codice Etico (di seguito, il "**Codice**" o il "**Codice Etico**") enuncia i principi cui Openjobmetis S.p.A.- Agenzia per il lavoro e le società da essa controllate (di seguito, anche ove singolarmente intese, il "**Gruppo**"), si ispirano la propria condotta nel rapporto con gli stakeholder, fissando gli impegni, le norme di comportamento e le responsabilità che amministratori, dipendenti e collaboratori, anche occasionali delle società del Gruppo, assumono nella conduzione degli affari e nell'espletamento dei propri incarichi in seno ad esse o per loro conto.

In questa prospettiva, i principi ed i valori espressi nel presente Codice estendono e completano anche l'ambito applicativo del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001 (di seguito anche il "**Modello**") adottato dalla Capogruppo Openjobmetis S.p.A. – e conosciuto dalle società controllate del Gruppo – definendo, in

relazione ai Processi a Rischio Reato, i comportamenti che dovrebbero essere tenuti per prevenire condotte illecite, che non trovano puntuale regolamentazione nell'ambito del Modello stesso, poiché ritenute residuali rispetto ai rischi di commissione dei reati che possono coinvolgere Openjobmetis nello svolgimento delle proprie attività operative. Qualsiasi condotta che, violando le previsioni contenute nel presente Codice, possa integrare un comportamento penalmente rilevante contemplato dal D. Lgs. 231/2001 e s.m.i, ovvero da altre disposizioni di legge, è da considerarsi proibita e soggetta, oltre alle sanzioni disciplinari previste dalla legge, dalla contrattazione collettiva e dal Codice Disciplinare di cui al Regolamento Aziendale, al sistema disciplinare di cui al Modello adottato da Openjobmetis ex D. Lgs. 231/2001 (Allegato 2 della Parte Generale del Modello), disponibile sul sito internet aziendale.

INTRODUZIONE


1.1 La Storia e la "Mission" del Gruppo

Openjobmetis S.p.A. è un'Agenzia per il Lavoro costituita ai sensi del D. Lgs. 276/2003 specializzata nelle attività di somministrazione di personale, intermediazione tra domanda ed offerta di lavoro, ricerca e selezione del personale, supporto alla ricollocazione professionale e formazione del personale. Nasce nel 2001 con il nome Openjob S.p.A.

Nel luglio 2003, con l'obiettivo di intraprendere un percorso di crescita anche per vie esterne, entra nella compagine societaria Wisequity, Fondo di *private equity* gestito da Wise SGR. Nel dicembre 2004 si dà avvio al progetto di espansione che porta all'acquisizione di importanti operatori del settore, tra questi Pianeta Lavoro, In Time, Quandocorre, JOB ramo d'azienda. Nel 2011 Openjob acquisisce Metis, raggiungendo un fatturato di circa 400 milioni di euro. Nel dicembre dello stesso anno nasce Openjobmetis. Con l'acquisizione, anche la società Seltis S.r.l., controllata da Metis S.p.A, entra a far parte di Openjobmetis S.p.A. Nel gennaio 2013 avviene l'acquisizione di Corium S.r.l., la prima società di *outplacement* nata in Italia.

Dal 3 dicembre 2015 Openjobmetis S.p.A. è la prima e unica Agenzia per il Lavoro quotata su Euronext Milan di Borsa Italiana, segmento Star, e si posiziona oggi tra i primi operatori del settore in Italia.

2001	Openjob START-UP
2002	
2003	
2004	
2005	
2006	
2007	
2008	
2009	
2010	
2011	
2012	
2013	
2014	
2015	
2016	
2017	
2018	
2019	
2020	
2021	
2024	



Nel 2018 Openjobmetis S.p.A. acquista il 100% di Coverclip S.r.l., poi Meritocracy S.r.l., una piattaforma specializzata nella ricerca del personale, in particolare per le professioni digitali, che utilizza anche componenti di Intelligenza Artificiale nella selezione delle posizioni ed il 70% di HC Human Connections S.r.l., una *educational company* che realizza interventi dedicati allo sviluppo ed alla motivazione delle risorse umane nelle organizzazioni.

Da gennaio 2020, HC S.r.l. e Corium S.r.l. si uniscono diventando un'unica nuova realtà capace di offrire, sinergicamente, servizi sia nell'ambito del *change management* sia in quello dell'*outplace-*

ment. Nel settembre 2020 la partecipazione di Openjobmetis S.p.A. in questa nuova realtà, HC S.r.l., cresce arrivando al 92,9%.

Dal 1° gennaio 2020 è operativa Family Care S.r.l. – Agenzia per il Lavoro dedicata alla ricerca, selezione e somministrazione di assistenti familiari. Costituita ad ottobre 2019 e controllata al 100% da Openjobmetis S.p.A., la creazione di tale società autonoma e il successivo conferimento delle attività relative alla precedente Divisione Family Care da parte di Openjobmetis S.p.A. rappresenta la naturale evoluzione dell'esperienza maturata dal 2015 nella ricerca e nella selezione di assistenti familiari (comunemente denominate badanti)



INTRODUZIONE

dedicate ad anziani e persone non autosufficienti. Nel 2022 Family Care S.r.l. ottiene l'autorizzazione ministeriale definitiva come Agenzia per il Lavoro.

Il 31 gennaio 2020 Openjobmetis S.p.A. acquista il 100% di Jobdisabili S.r.l., società proprietaria del marchio "Jobmetoo", una piattaforma online specializzata nella ricerca e selezione del personale con disabilità, che facilita l'incontro di persone appartenenti alle categorie protette con il mondo del lavoro e delle aziende.

Da ottobre 2020 Meritocracy entra a far parte di Seltis S.r.l., rafforzando le potenzialità di quest'ultima, in particolare nell'ambito della ricerca e selezione di professionisti del mondo digitale.

Da novembre 2020 Seltis, Meritocracy e UNA Forza Vendite diventano **Business Line** di Seltis Hub S.r.l., il nuovo centro di esperienze, competenze e opportunità in ambito HR di Openjobmetis.

Il 9 novembre 2020 Openjobmetis S.p.A. acquista il 50,66% di Lyve S.r.l., società di formazione aziendale, un vero e proprio laboratorio di innovazione del retail. Lyve ha innovato sia la tradizionale for-

mazione in presenza che la formazione a distanza, costruendo sinergie tra i modelli didattici, progettando e sviluppando strumenti di engagement, di valutazione e certificazione che vivono in un unico sistema di Open learning.

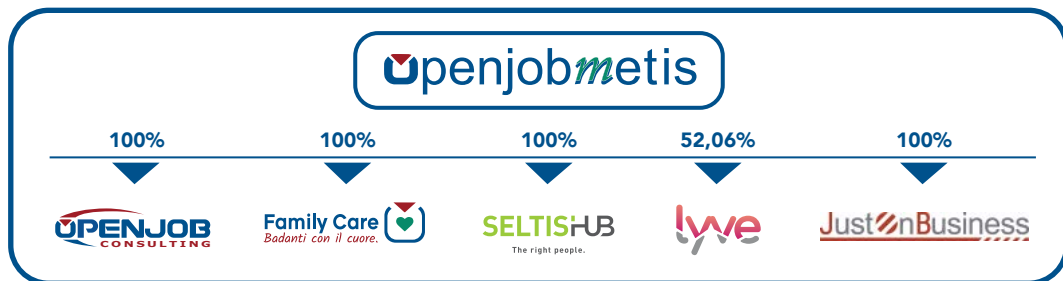
Da aprile 2021, a seguito dell'incorporazione di Jobdisabili S.r.l., Seltis Hub S.r.l. si arricchisce di una nuova **Business Line**: Jobmetoo.


A maggio 2021 Quanta S.p.A. entra a far parte del Gruppo Openjobmetis, fondendosi poi in essa con efficacia dal 01 gennaio 2022. Con Quanta S.p.A., entra a far parte del Gruppo anche Quanta Risorse Umane S.p.A., la quale sarà poi incorporata in Openjob Consulting S.r.l. con effetto dal 1° aprile 2022.

In giugno 2023 la controllata Lyve S.r.l. ha fuso per incorporazione HC S.r.l.

A gennaio 2024 Just On Business SpA entra a far parte del Gruppo Openjobmetis.

Da gennaio 2024 il Gruppo è costituito dalla controllante Openjobmetis S.p.A. e dalle sue controllate Openjob Consulting S.r.l., Seltis Hub S.r.l., Lyve S.r.l., Family Care S.r.l. e Just On Business S.p.A. come riportato di seguito:





Il Gruppo si prefigge l'obiettivo di rappresentare una realtà **leader** nel settore delle risorse umane, mirando ad essere **partner** di riferimento delle aziende interessate ai servizi offerti (somministrazione, ricerca e selezione, formazione e **outplacement**) e punto di riferimento per i lavoratori interessati ad entrare, rientrare o riposizionarsi nel mondo del lavoro.

Nell'aprile 2021 Openjobmetis è stata valutata con giudizio 'Low Risk' in tema ESG da Sustainalytics, società leader

a livello mondiale nella realizzazione di ricerche, dati ESG e rating, vale a dire un giudizio sintetico che certifica la solidità della Società sotto il profilo delle **performance ambientali**, sociali e di governance. Il rating 'Low Risk' ESG di Openjobmetis colloca l'Agenzia per il Lavoro ai primi posti tra le società appartenenti al settore HR. Nel maggio 2022, inoltre, l'agenzia Sustainalytics ha emesso l'aggiornamento del **rating ESG**, dal quale è risultato un significativo miglioramento rispetto a quello, già positivo, dell'aprile 2021.



INTRODUZIONE

Tale attenzione alle tematiche ESG testimonia la volontà delle società del Gruppo Openjobmetis di perseguire sempre più un business che colloca le persone al centro delle proprie scelte strategiche.

Attraverso le proprie attività, il Gruppo si prefigge:

- di contribuire alla crescita dell'occupazione nel Paese;
- di creare valore per i propri azionisti e di sviluppare l'azienda;
- di contribuire al benessere e alla crescita professionale dei propri dipendenti;
- di trasferire elementi di progresso economico e civile alla comunità nel rispetto dei valori a cui il Gruppo si ispira;
- di contribuire al raggiungimento degli obiettivi in tema di sostenibilità ed in linea con le linee di *business* del Gruppo.

1.2 Obiettivi del Codice Etico

In virtù di una politica attenta ai temi della legalità, anche per le finalità di cui al D. Lgs. 231/2001, il Gruppo intende definire con chiarezza l'insieme dei valori che riconosce e adotta quali criteri orientativi del proprio operare, nonché il complesso delle responsabilità che lo stesso assume verso l'interno e verso l'esterno. L'osservanza da parte dei Destinatari (come *infra* definiti) di tale Codice Etico, adottato dalle altre società del Gruppo per atto dei competenti legali rappresentanti in data 24 ottobre 2022, risulta di fondamentale importanza per il buon

funzionamento, l'affidabilità e la reputazione del Gruppo, fattori che costituiscono patrimonio irrinunciabile per il successo del Gruppo stesso.

Il Codice Etico si propone di improntare a correttezza, equità, integrità, lealtà e rigore professionale le operazioni, i comportamenti ed il *modus operandi* delle società del Gruppo, sia nei rapporti interni, sia nei rapporti con i sog-



getti esterni, ponendo al centro dell'attenzione il pieno rispetto delle normative vigenti, oltre all'osservanza delle procedure interne.

Un chiaro "orientamento etico" nell'agire del Gruppo, unito ad una cultura della concorrenza e del rispetto del mercato che, di fatto, si traduce in trasparenza, lealtà ed onestà dei comportamenti verso l'esterno e verso l'interno, appare infatti indispensabile per garantire la credibilità del Gruppo nei confronti degli *stakeholders* (Pubblica Amministrazione centrale e locale, azionisti, clienti, lavoratori, fornitori, altre società, associazioni d'impresa, ecc.) e, più in generale, nell'ambito del contesto civile ed economico in cui la stessa opera.

Ciascun Destinatario è tenuto a conoscere il Codice Etico, a contribuire attivamente alla sua attuazione ed a segnalare eventuali carenze.

Il Gruppo si impegna a promuovere la conoscenza del Codice da parte dei suoi Destinatari, a recepire il loro contributo nella definizione dei suoi contenuti e a predisporre strumenti idonei ad assicurare la piena ed effettiva applicazione del Codice stesso.

Ogni comportamento contrario alla lettera ed allo spirito del Codice Etico verrà sanzionato in conformità ed a seconda delle procedure che risulteranno applicabili.

Ogni aggiornamento, modifica o integrazione al presente Codice Etico deve

essere approvato dal Consiglio di Amministrazione di Openjobmetis S.p.A., oltre che recepito – quanto alle altre società del Gruppo – per atto del competente legale rappresentante.

Il Codice Etico è portato altresì a conoscenza di quanti intrattengono relazioni commerciali e di affari con le singole società del Gruppo.

Esso è disponibile sul sistema intranet, oltre che sul sito internet delle diverse società del Gruppo.



1.3 Destinatari ed ambito di applicazione del Codice Etico

Le prescrizioni del Codice – e le relative sanzioni in caso di inosservanza – si applicano a tutti coloro che, direttamente od indirettamente, stabilmente od occasionalmente, operano con o per le società del Gruppo. In particolare, le presenti disposizioni sono rivolte alle persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione, ovvero che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo delle

INTRODUZIONE

società del Gruppo, nonché alle persone sottoposte alla direzione - i dipendenti - o alla vigilanza di queste (i Destinatari) e ai soggetti terzi che intrattengono con il Gruppo rapporti di collaborazione, contrattualmente regolati o che rappresentano le società del Gruppo senza vincoli di dipendenza (ad esempio, consulenti e altri collaboratori autonomi), nonché a tutti i soggetti che interagiscono a vario

titolo con il Gruppo (collaboratori, consulenti, fornitori, clienti, outsourcers, etc., di seguito, i "Terzi").

Il Codice Etico trova applicazione in relazione a tutte le attività svolte da o in nome e per conto delle società del Gruppo.

1.4 Valore contrattuale del Codice Etico

L'osservanza delle norme del Codice Etico deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti delle società del Gruppo in base alle disposizioni vigenti.

1.5 Sanzioni disciplinari

1.5.1 Sistema sanzionatorio nei confronti di dipendenti, amministratori, sindaci e revisori

Il mancato rispetto e/o la violazione delle regole di comportamento, indicate dal Codice Etico ad opera di lavoratori dipendenti del Gruppo, costituisce inadempimento agli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro e dà luogo all'applicazione delle sanzioni disciplinari previste dalla legge, dalla contrattazione collettiva, dal Codice Disciplinare di cui al Regolamento Aziendale e, in quanto applicabile, dal sistema disciplinare di cui al Modello adottato da Openjobmetis ex D. Lgs. 231/2001 (Allegato 2 della Parte Generale del Modello), disponibile sul sito internet aziendale della società controllante.



La gestione dei procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano di competenza delle funzioni delle singole società a ciò preposte.

In caso di violazioni del Codice Etico da parte degli amministratori, dei sindaci e dei revisori, la funzione Internal Audit e l'Organismo di Vigilanza - per profili rilevanti in ambito D. Lgs. 231/01 per Openjobmetis S.p.A. e qualora ne abbiano evidenza - dovranno comunicare la circostanza al competente Consiglio di Amministrazione e/o al Collegio Sindacale, in modo che tali organi possano assumere, congiunti o disgiunti in base al reo, le opportune iniziative.

1.5.2. Sistema sanzionatorio nei confronti dei Terzi

Ogni comportamento posto in essere in violazione delle disposizioni del presente Codice da parte dei Terzi potrà determinare, nelle ipotesi di maggiore gravità, la risoluzione del rapporto contrattuale. Per Openjobmetis si veda, in particolare, il sistema sanzionatorio di cui al Modello ex D.Lgs. 231/2001 (Allegato 2 della Parte Generale del Modello), disponibile sul sito internet aziendale.

Resta salva – qualora ne sussistano i presupposti – la facoltà, per le società del Gruppo, di agire per ottenere il risarcimento del pregiudizio eventualmente sofferto.





2

PRINCIPI GENERALI

Il Gruppo riconosce come imprescindibili i seguenti principi.

2.1 Legalità

Il Gruppo riconosce come principio fondamentale il rispetto delle leggi, dei regolamenti e di tutte le normative dell'ordinamento. I Destinatari ed i Terzi, nello svolgimento delle proprie funzioni e nell'esercizio delle rispettive attività, sono tenuti al rispetto delle norme vigenti.

In questo senso, tali soggetti sono tenuti a conoscere le implicazioni di legge relative al proprio ruolo e sono altresì tenuti a svolgere la propria attività con professionalità, diligenza, efficienza, collaborazione e correttezza, utilizzando al meglio gli strumenti ed il tempo a loro disposizione e facendosi carico delle responsabilità connesse agli impegni assunti.

2.2 Integrità, onestà, correttezza e buona fede

Il Gruppo impronta i propri comportamenti a canoni di integrità morale e trasparenza ed ai valori di onestà, correttezza e buona fede.

Pertanto, il Gruppo non intraprenderà né proseguirà alcun tipo di rapporto con chi adotti comportamenti difforni da quanto stabilito in questo specifico punto del Codice Etico.

2.3 Concorrenza

Il Gruppo crede nel principio del rispetto della concorrenza all'interno dei propri

mercati di riferimento, ritenendo tale valore una fonte primaria di comportamenti commerciali salubri e presupposto per lo sviluppo di relazioni d'affari sostenibili nel tempo e proficue per il Gruppo.

2.4 Fiducia

Il Gruppo crede che la fiducia reciproca costituisca il presupposto di efficaci e proficue relazioni d'affari, tanto all'interno delle società del Gruppo quanto con i Terzi.

2.5 Condivisione

Il Gruppo stimola la condivisione delle informazioni, delle conoscenze, dell'esperienza e delle capacità professionali, sia all'interno del Gruppo, sia all'esterno ove opportuno.



Rosario Rasizza, AD Openjobmetis

PRINCIPI GENERALI

2.6 Lavoro di gruppo

Il lavoro di gruppo e la collaborazione nel raggiungimento degli obiettivi comuni caratterizzano l'agire delle società del Gruppo, nella consapevolezza che il successo di ogni loro iniziativa si fonda in larga parte sul valore aggiunto, dato dalla sinergia di quanti lavorano al suo interno.

2.7 Trasparenza e completezza dell'informazione

Il Gruppo fa propri i principi di trasparenza e completezza dell'informazione nello svolgimento delle attività istituzionali, nella gestione delle risorse finanziarie e nella conseguente rendicontazione e/o registrazione contabile, nonché nella redazione di tutti i documenti inerenti le proprie attività.

2.8 Rispetto della dignità della persona

Il Gruppo rispetta i diritti fondamentali della persona, tutelandone l'integrità morale e garantendo eguali opportunità. Nelle relazioni interne ed esterne, le società del Gruppo ripudiano qualsiasi discriminazione fondata su: opinioni politiche e sindacali, religione, origini etniche, nazionalità, età, sesso, orientamento sessuale, stato di salute, stato coniugale, condizione di invalidità, aspetto fisico, condizione economico-sociale e, in genere, qualsiasi caratteristica individuale della persona umana.

2.9 Tutela dell'ambiente

Il Gruppo considera la salvaguardia dell'ambiente obiettivo fondamentale della propria attività e si impegna affinché le norme a difesa dell'ambiente siano costantemente rispettate. In particolare,



la gestione operativa delle società del Gruppo è improntata sui criteri di salvaguardia ambientale e di efficienza energetica. I Destinatari ed i Terzi sono pertanto tenuti, nell'esercizio delle proprie attività, ad attuare comportamenti sostenibili, utilizzando le risorse messe a disposizione dal Gruppo secondo criteri volti a minimizzare gli impatti ambientali negativi.

2.10 Responsabilità verso la collettività

Il Gruppo assume nei confronti della collettività le responsabilità eventualmente discendenti dallo svolgimento della propria attività, riconoscendo come propri i valori della solidarietà e del dialogo. Promuove inoltre lo sviluppo sociale, economico ed occupazionale nel pieno rispetto dei diritti internazionalmente riconosciuti, con particolare riguardo a:

- tutela delle condizioni di lavoro;
- tutela dei diritti sindacali;
- tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro;
- rispetto del principio di equità e correttezza nella determinazione dell'orario di lavoro e della retribuzione.

2.11 Lotta alla corruzione

Il Gruppo riconosce l'importanza dell'integrità etica, della trasparenza e della correttezza nei rapporti con terze parti (sia pubbliche, sia private) e proibisce ogni forma di corruzione a favore di chiunque. In tale ottica si colloca anche l'adozione di una specifica Politica Anticorruzione,

con la quale il Gruppo (attraverso la pubblicazione sui siti internet aziendali) ha inteso formalizzare e rendere noto il proprio impegno su tali tematiche.

2.12 Protezione di informazioni privilegiate

La Procedura per la Gestione interna e la Comunicazione all'esterno delle Informazioni, adottata da Openjobmetis (disponibile sul sito internet della Società) ed applicabile a tutte le società del Gruppo, vieta l'utilizzo o la comunicazione ad altri soggetti, senza un motivo giustificabile, di informazioni privilegiate, come definite ai sensi Regolamento (UE) n. 596/2014. Qualora i Destinatari fossero in possesso delle suddette informazioni privilegiate, devono darne immediata comunicazione al proprio Responsabile di funzione, al fine di gestirle con gli opportuni mezzi e in linea con le procedure adottate da Openjobmetis e applicabili anche alle altre società del Gruppo.





PRINCIPI ETICI NEI RAPPORTI INTERNI

3.1 **Politica nei confronti del personale**

Il Gruppo si impegna affinché al suo interno si crei un ambiente di lavoro sereno e inclusivo, in cui tutti possano lavorare nel rispetto delle leggi, dei principi e dei valori etici condivisi.

Le singole società del Gruppo vigilano affinché i propri dipendenti e collaboratori si comportino e siano trattati con dignità e rispetto, in ossequio a quanto previsto dalle leggi in vigore.

Non si tollera alcuna forma di isolamento, sfruttamento, molestia o discriminazione, per motivi personali o di lavoro, da parte di qualunque dirigente, dipendente o collaboratore verso un altro dirigente, dipendente o collaboratore.

Il Gruppo vieta l'infrazione di sanzioni disciplinari nei confronti dei dipendenti o dei collaboratori che abbiano legittimamente rifiutato una prestazione di lavoro loro richiesta indebitamente da qualsiasi soggetto legato al Gruppo.

Sono punite severamente le molestie sessuali di qualsiasi tipo, anche con la risoluzione del rapporto di lavoro o di collaborazione.

Il Gruppo ribadisce la propria ferma opposizione a qualsiasi tipo di discriminazione, basata sulla diversità di etnia, di lingua, di fede e di religione, di opinione e orientamento politico, di nazionalità, di etnia, di età, di sesso e orientamento sessuale, di stato coniugale, di condizione di disabilità, visibile o invisibile, di condizione economico-sociale;

del pari, si oppone alla concessione di privilegi in ragione dei medesimi motivi. Il Gruppo non tollera alcuna forma di lavoro irregolare o di "lavoro nero" o minorile, né qualsiasi altra condotta che possa, anche solo astrattamente, integrare ipotesi di illecito contro la persona. Il Gruppo considera principio inderogabile l'impiego di solo personale, qualora di provenienza extracomunitaria, che risulti pienamente in regola con le vigenti norme sull'immigrazione.

Il Gruppo, pertanto, si impegna a non utilizzare risorse umane di provenienza extracomunitaria che non siano in regola con il permesso di soggiorno, secondo quanto stabilito dalla normativa vigente sull'immigrazione.



PRINCIPI ETICI NEI RAPPORTI INTERNI

Il Gruppo riconosce il diritto dei propri dipendenti di costituire o prender parte a organizzazioni, finalizzate alla difesa ed alla promozione dei loro interessi e di essere rappresentati da organismi sindacali o da altre forme di rappresentanza, nel rispetto degli obblighi di legge nazionali.

3.2 Selezione, gestione e valorizzazione delle risorse

Ogni rapporto di lavoro e di collaborazione presuppone la sottoscrizione di un regolare contratto.

Tutti i dipendenti e collaboratori vengono informati in merito ai diritti, ai doveri ed agli obblighi derivanti dalla stipula del contratto.

Nelle fasi di selezione ed assunzione del personale, le società del Gruppo adottano, quali esclusivi criteri di valutazione, la corrispondenza dei profili dei candidati alle esigenze della Società e degli utilizzatori e la verifica delle capacità professionali degli stessi.

Il Gruppo valorizza la professionalità dei propri dipendenti agevolandone e, ove del caso, promuovendone la formazione, mettendo a disposizione i necessari strumenti formativi, nonché ampliando le specifiche competenze di ciascuno. Le società del Gruppo si adoperano per promuovere un ambiente di lavoro che contribuisca alla valorizzazione del singolo come persona, promuovendo iniziative di welfare aziendale.





3.3 Molestie o Mobbing sul luogo di lavoro

Il Gruppo favorisce iniziative mirate a realizzare modalità lavorative improntate ad ottenere maggiore benessere organizzativo all'interno della società. In aggiunta, esige nelle relazioni di lavoro interne ed esterne, che non sia dato luogo a eventuali molestie o ad atteggiamenti, riconducibili a pratiche di mobbing, i quali risultano, senza eccezione, proibiti.

Sono considerati come tali:

- Creare un ambiente lavorativo intimidatorio, ostile, di isolamento o comunque discriminatorio nei confronti di singoli o gruppi di lavoratori;
- Creare delle ingiustificate interferenze con l'esecuzione di lavori o prestazioni altrui;
- Ostacolare eventuali prospettive di lavoro individuali altrui per i meri motivi di competitività personale o di altri lavoratori. Si specifica, è vietata ogni forma di violenza o molestia sessuale o riconducibile alle diversità legate alle persone e alla loro cultura. Si considerano come tali:
- Subordinare eventuali decisioni legate alla sfera lavorativa del destinatario, previa accettazione di favori sessuali o alle diversità personali e culturali;
- Indurre i lavoratori a favori sessuali mediante influenza del ruolo ricoperto;
- Proporre relazioni interpersonali private, nonostante un espresso o ragionevole dissenso;
- Alludere a disabilità, menomazioni fisiche o psichiche o altre forme di diversità culturali e religiose o di orientamento sessuale.

3.4 Abuso di sostanze stupefacenti

Tutte le persone del Gruppo devono contribuire personalmente a promuovere e mantenere un clima di reciproco rispetto nell'ambiente lavorativo, in particolare prestando attenzione alle condizioni di rispetto e di sensibilità degli altri. Si considera consapevole l'assunzione del rischio di pregiudicare tali caratteristiche ambientali, essere o trovarsi sotto effetto di sostanze alcoliche, di sostanze stupefacenti o di sostanze, le quali possono causare un effetto tale da inibire le proprie capacità di intendere e di volere, nel corso dell'attività lavorativa giornaliera. Eventuali stati di dipendenza cronica, quando incidono sull'ambiente di lavoro, saranno considerati per questioni contrattuali equiparati agli stati sopra menzionati; il Gruppo si impegna a favorire le azioni sociali previste in tale ambito dai contratti di lavoro.

È fatto divieto di:

- Detenere, consumare, offrire o cedere a qualsiasi titolo sostanze stupefacenti o di analogo effetto, nel corso della prestazione lavorativa e nei luoghi di lavoro;
- Fumare nei luoghi di lavoro; le società del Gruppo tengono in considerazione la condizione di chi avverte un disagio fisico per l'eventuale presenza di fumo nelle situazioni di convivenza lavorativa e chiede di essere preservato dal contatto con il fumo "fumo passivo" sul proprio posto di lavoro.



PRINCIPI ETICI NEI RAPPORTI INTERNI

3.5 Tutela della salute e sicurezza sul lavoro

Il Gruppo si impegna a diffondere e consolidare una cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza dei rischi, promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i collaboratori e adoperandosi per preservare, soprattutto con azioni preventive, la salute e la sicurezza del personale. Le attività delle società del Gruppo devono svolgersi nel pieno rispetto della normativa vigente in materia di prevenzione e protezione dagli infortuni sul lavoro, perseguendo il miglioramento continuo delle condizioni di salute e sicurezza sul lavoro.

A tal fine, il Gruppo si impegna a realizzare interventi di natura tecnica ed organizzativa, concernenti:

- l'introduzione di un sistema di gestione dei rischi e della sicurezza;
- l'analisi dei rischi e delle criticità dei processi e delle risorse da proteggere;
- l'adozione di strumenti idonei a prevenire l'insorgere di rischi attinenti alla sicurezza e/o alla salute dei lavoratori;
- il controllo e l'aggiornamento delle metodologie di lavoro;
- l'organizzazione di corsi di formazione (obbligatori e non) in materia.

3.6 Correttezza nei rapporti con i soci

Nella gestione dei rapporti con i propri soci, le società del Gruppo osservano i principi di correttezza e trasparenza,

evitando favoritismi e disparità di trattamento.

Le società del Gruppo si impegnano pertanto a:

- informare tempestivamente i soci di ogni azione o decisione che possa avere effetti rilevanti nei riguardi del loro investimento, secondo la normativa applicabile;
- mantenere un sistema di Corporate Governance conforme a quanto previsto dalle disposizioni vigenti;
- assicurare la regolare partecipazione degli Amministratori ai lavori assembleari;
- garantire l'ordinato e funzionale svolgimento delle Assemblee, nel rispetto del fondamentale diritto di ciascun socio di richiedere chiarimenti sui diversi argomenti in discussione e di esprimere la propria opinione;
- assicurare efficienti e specifiche strutture dedicate ai rapporti con azionisti.

È fatto divieto a chiunque di influenzare il regolare svolgimento delle assemblee della Società e le decisioni ivi assunte, traendo in inganno od in errore gli azionisti.

3.7 Sistema di controllo interno

Il Gruppo si impegna, per tutte le Società facenti parte dello stesso, a promuovere e mantenere un adeguato sistema di controllo interno, da intendersi come insieme di tutti gli strumenti necessari o utili a indirizzare, gestire e verificare le attività di impresa con l'obiettivo di:

- assicurare il rispetto delle leggi e dei documenti normativi;
- proteggere i beni aziendali;
- gestire in modo ottimale ed efficiente le attività;
- fornire dati contabili e finanziari accurati e completi.

In particolare, il Gruppo promuove il concetto di miglioramento continuo del sistema di controllo interno, con l'obiettivo di adeguarsi alla dinamicità del contesto esterno e al fine di offrire i propri servizi secondo standard qualitativi elevati.

La responsabilità di realizzare un sistema di controllo interno efficace è comune a ogni livello della struttura organizzativa delle società del Gruppo; di conse-

guenza, tutte le Persone del Gruppo, nell'ambito delle funzioni e responsabilità ricoperte, sono impegnate nel definire e nel partecipare attivamente al corretto funzionamento del sistema di controllo interno, considerando anche eventuali migliorie da apportare allo stesso per il proprio processo di riferimento.

Il Gruppo promuove la diffusione a tutti i livelli di una cultura e di documenti normativi chiari ed aggiornati, caratterizzati dalla consapevolezza dell'esistenza dei controlli e dalla assunzione di una mentalità orientata all'esercizio consapevole e volontario dei controlli; pertanto, il management in primo luogo e tutte le Persone del Gruppo in ogni caso sono



PRINCIPI ETICI NEI RAPPORTI INTERNI

tenuti a contribuire e rendersi partecipi del sistema di controllo interno delle varie società del Gruppo, con attitudine positiva, a farne partecipi i propri collaboratori.

Ognuno è custode responsabile dei beni aziendali assegnati (materiali e immateriali) che sono strumentali all'attività svolta; nessun dipendente può fare, o consentire ad altri, uso improprio dei beni assegnati e delle risorse del Gruppo. Sono proibite, senza eccezione, pratiche e attitudini riconducibili al compimento o alla partecipazione al compimento di frodi.

Gli organismi di controllo e di vigilanza (ove presenti), la funzione Internal Audit

e le società di revisione incaricate hanno libero accesso ai dati, alla documentazione e alle informazioni utili per lo svolgimento dell'attività di competenza.

3.8 Comunicazioni sociali e registrazioni contabili

Il Gruppo ritiene che la trasparenza e la tenuta delle scritture contabili secondo principi di verità, completezza, chiarezza, precisione, accuratezza e conformità alla normativa vigente, siano il presupposto fondamentale per un efficace controllo.

Per ogni operazione deve essere conservata agli atti adeguata documentazione di supporto, tale da consentire una agevole registrazione contabile, la ricostruzione dell'operazione stessa e l'individuazione di eventuali responsabilità.

Il bilancio deve rappresentare la situazione economica, patrimoniale o finanziaria del Gruppo in modo veritiero, chiaro e completo.

3.9 Tutela del patrimonio e doni

I Destinatari concorrono a tutelare l'integrità del patrimonio del Gruppo, in modo che si realizzi la massima salvaguardia degli azionisti e dei creditori.

Gli amministratori (ovvero chiunque ne svolga le funzioni) non devono impedire né ostacolare in qualunque modo le attività di controllo da parte dei membri del Collegio Sindacale, degli azionisti e della società di revisione.



Alla luce di quanto sopra:

- i patrimoni delle società del Gruppo, i beni, i crediti e le azioni devono essere valutati correttamente, non attribuendo ad essi valori superiori o inferiori a quelli dovuti;
- non possono essere effettuate operazioni finanziarie che, per le loro caratteristiche, contrastino con le finalità del Gruppo;
- sono precluse iniziative difformi o devianti rispetto agli scopi statutari;
- la gestione del patrimonio sociale deve essere coerente con le politiche del Gruppo, che opera secondo principi di trasparenza e moralità.

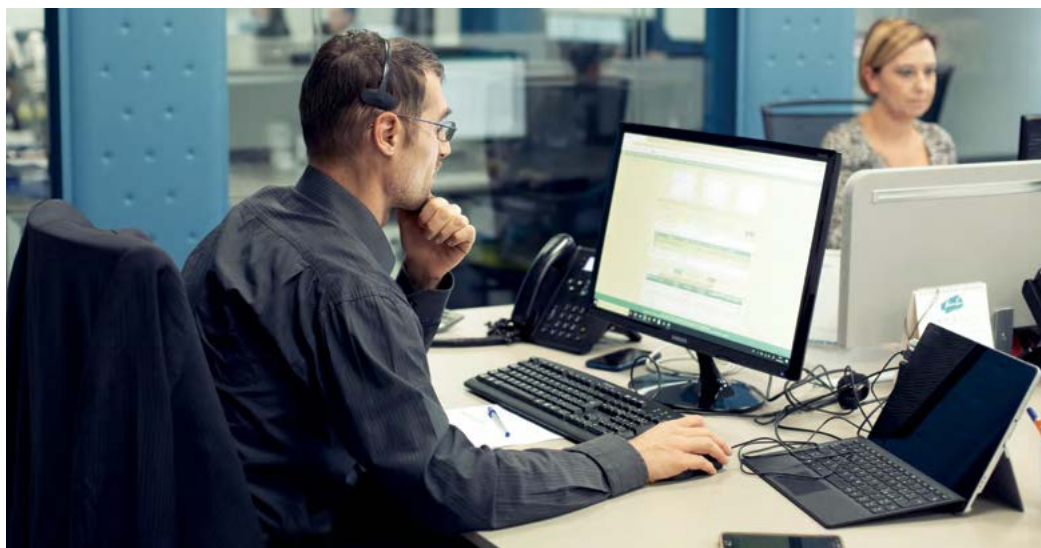
Gli atti di cortesia commerciale, come omaggi o forme di ospitalità, sono consentiti esclusivamente per importi di modico valore e se tali da non influenzare l'autonomia di giudizio del destinatario. Dette spese dovranno avvenire

nel rispetto delle procedure aziendali e dovranno essere adeguatamente documentate.

Gli amministratori, i dipendenti, sia diretti sia somministrati, nonché i soggetti che, in virtù di specifici incarichi, rappresentano le società del Gruppo verso i terzi, non possono ricevere omaggi o trattamenti di favore, se non nei limiti delle normali relazioni commerciali, di cortesia e purché di modico valore.

3.9.1 Utilizzo di attrezzature, dispositivi e strutture del Gruppo, con particolare riferimento agli strumenti informatici

I Destinatari sono obbligati ad operare con diligenza per tutelare i beni del Gruppo, tenendo comportamenti responsabili nel rispetto delle norme di legge ed in linea con le procedure ope-





PRINCIPI ETICI NEI RAPPORTI INTERNI

rative, predisposte per regolamentare l'utilizzo degli stessi.

A tal fine, i Destinatari hanno la responsabilità di custodire, conservare e difendere i beni e le risorse del Gruppo loro affidati e devono utilizzarli in modo proprio ed in maniera conforme all'interesse del Gruppo stesso, impedendone ogni uso improprio.

È altresì vietato divulgare o fare altrimenti uso, a vantaggio proprio o di terzi, dei beni immateriali, know-how, dati e processi di titolarità del Gruppo.

Per quanto attiene, in particolare, agli strumenti informatici, i Destinatari devono:

- astenersi da qualunque attività che possa determinare la modificazione, soppres-

sione o creazione fraudolenta di documenti informatici, pubblici o privati, che potrebbero avere valenza probatoria;

- astenersi dall'accedere abusivamente al sistema informatico o telematico del Gruppo o protetto di terzi, siano essi soggetti pubblici o privati, al fine di modificare o sopprimere dati, documenti ed informazioni ivi conservate;
- astenersi dal detenere e diffondere abusivamente credenziali di autenticazione, o comunque codici di accesso, a sistemi informatici o telematici;
- astenersi dal porre in essere qualunque attività che possa determinare il danneggiamento o l'interruzione di un sistema informatico o telematico.



- tico di terzi, pubblici o privati, nonché dal diffondere apparecchiature, dispositivi o programmi informatici atti a danneggiare od interrompere un sistema informatico o telematico;
- astenersi dal porre in essere qualunque attività che possa determinare il danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici di terzi, siano essi pubblici o privati, o comunque il danneggiamento di sistemi informatici o telematici;
 - astenersi dal porre in essere qualunque attività abusiva di intercettazione, impedimento o interruzione di comunicazioni informatiche o telematiche, nonché dall'installare apparecchiature atte ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche.

3.10 Incassi, pagamenti e simili

Il Gruppo esercita le proprie attività rispettando le disposizioni valutarie e le normative antiriciclaggio vigenti, nonché le prescrizioni dettate dalle autorità competenti.

A tal fine, i dipendenti ed i collaboratori devono evitare di porre in essere operazioni sospette sotto il profilo della correttezza e della trasparenza. In particolare, i dipendenti ed i collaboratori delle società del Gruppo si impegnano ad operare in maniera tale da evitare implicazioni in operazioni anche solo potenzialmente idonee a favorire il riciclaggio di denaro proveniente da atti-

ività illecite, agendo nel pieno rispetto della normativa antiriciclaggio.

Per evitare di dare o ricevere pagamenti indebiti e simili, i dipendenti ed i collaboratori del Gruppo, in tutte le loro trattative, devono rispettare i seguenti principi in merito alla documentazione e conservazione delle registrazioni:

- tutti i pagamenti e gli altri trasferimenti, fatti da o a favore delle società del Gruppo, devono essere accuratamente ed integralmente registrati nei libri contabili e nelle scritture obbligatorie;
- tutti i pagamenti devono essere effettuati direttamente ai Destinatari e devono trovare la propria causale unicamente nelle attività contrattualmente formalizzate e/o deliberate dalle società del Gruppo;
- non devono essere create registrazioni false, incomplete o ingannevoli, non devono essere istituiti fondi occulti o non registrati e non devono essere depositati fondi in conti personali o non appartenenti alle società del Gruppo;





PRINCIPI ETICI NEI RAPPORTI INTERNI

- non deve essere fatto alcun uso non autorizzato dei fondi o delle risorse delle società del Gruppo;
- non deve essere effettuato alcun pagamento - in contanti o con mezzi di pagamento al portatore - per importi superiori all'importo di volta in volta individuato dalla normativa anticiclaggio e/o dalle procedure interne.

3.11 Conflitto di interessi

Le società del Gruppo vigilano affinché i propri dipendenti, amministratori, sindaci, rappresentanti o collaboratori non vengano a trovarsi in condizione di conflitto di interessi.

Ogni iniziativa, intrapresa dai dipendenti, amministratori, sindaci, rappresentanti e dai collaboratori delle società del Gruppo deve essere orientata esclusivamente al perseguimento degli interessi delle stesse.

A tal fine, il Gruppo stabilisce le seguenti regole di comportamento:

- gli amministratori e i sindaci non possono effettuare o collaborare all'esecuzione di operazioni (o partecipare alle relative deliberazioni) che presentino per loro un interesse anche solo parzialmente in conflitto con quello delle società per cui operano;
- i dipendenti, i collaboratori e i sindaci delle società del Gruppo non possono dedicarsi ad affari o ad attività professionali in concreto o potenziale conflitto con gli interessi o con le finalità perseguite dalle società per cui operano,

così come indicate nei rispettivi Statuti e richiamate nel presente Codice.

I dipendenti e i collaboratori delle società del Gruppo si astengono dal prendere parte a transazioni, operazioni finanziarie o investimenti effettuati dal Gruppo, da cui possa derivare loro un profitto o altro tipo di vantaggio personale non previsto contrattualmente, salvo autorizzazione scritta da parte della Società.

È dovere di tutti i dipendenti, collaboratori, amministratori, sindaci e revisori delle società del Gruppo di evitare e prevenire l'insorgere di un conflitto di interessi, rispettando anche le procedure interne adottate in materia.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, possono determinare conflitti d'interesse le seguenti situazioni:

- avere interessi economici e finanziari (professionali ecc.), anche attraverso familiari, con fornitori, clienti o concorrenti;
- svolgere attività lavorativa, anche a cura di familiari, presso clienti, fornitori o concorrenti;
- accettare denaro, doni o favori di qualsiasi natura da persone, aziende o enti che sono o intendono entrare in rapporti di affari con la Società, salvo nei casi previsti nel paragrafo 4.2 e per gli importi di modico valore;
- utilizzare la propria posizione in azienda o le informazioni acquisite nel proprio lavoro in modo che si possa creare conflitto tra gli interessi propri e quelli aziendali;
- acquistare o vendere azioni della Società quando, in relazione al proprio lavoro,

si sia a conoscenza di rilevanti informazioni non ancora di pubblico dominio.

Chiunque si trovi in una situazione che, anche potenzialmente, possa dare luogo ad un conflitto di interessi, deve informare immediatamente il proprio superiore affinché ne sia valutata l'effettiva presenza e definito l'eventuale intervento, anche in riferimento alle procedure interne adottate.

3.12 Relazioni esterne

I rapporti con la stampa, la televisione e, in generale, con i mezzi di comunicazione di massa, sia nazionali sia stranieri, sono tenuti esclusivamente dagli esponenti aziendali a ciò autorizzati o dalle persone da essi delegate.

Le dichiarazioni, i comunicati stampa e tutte le iniziative di comunicazione esterna dovranno essere previamente autorizzati in conformità alle procedure aziendali e di governance in vigore.

A salvaguardia della propria immagine e della correttezza delle informazioni rilasciate, il Gruppo esige che:

- nessun dipendente e/o collaboratore rilasci a soggetti esterni non qualificati né a giornalisti accreditati, interviste o qualsiasi tipo di dichiarazioni riguardanti il Gruppo;
- ogni dipendente e/o collaboratore che fosse sollecitato da soggetti esterni non qualificati, ovvero da giornalisti accreditati a rilasciare dichiarazioni o informazioni riguardanti il Gruppo, rinvii i richiedenti ai soggetti preposti.

3.13 Riservatezza

Tutte le informazioni ottenute dai dipendenti e collaboratori del Gruppo, in virtù o in occasione del proprio rapporto di lavoro e di collaborazione con le società del Gruppo, sono di proprietà delle stesse. I Destinatari assicurano, pertanto, la riservatezza delle informazioni, conosciute in occasione delle operazioni compiute per conto del Gruppo.

I Destinatari sono altresì tenuti a trattare dati e informazioni in oggetto esclusivamente nell'ambito e per i fini connessi alle proprie attività lavorative e, comunque, a non divulgare, comunicare, diffondere o pubblicare in alcun modo informazioni sensibili – anche ai fini della normativa a tutela del mercato – senza l'esplicito consenso degli interessati e informazioni riservate senza idonea autorizzazione.

3.13.1 Tutela della privacy

Il Gruppo si impegna a proteggere le informazioni relative alle proprie Persone e ai terzi, generate o acquisite all'interno e nelle relazioni d'affari, e ad evitare ogni uso improprio di queste informazioni.





PRINCIPI ETICI NEI RAPPORTI ESTERNI

4.1 Rapporti con la Pubblica Amministrazione e con i soggetti ad essa equiparabili

La gestione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione, i pubblici ufficiali, gli impiegati pubblici ed i concessionari di pubblico servizio è riservata esclusivamente alle funzioni del Gruppo a ciò preposte ed al personale da queste autorizzato.

Nel caso di svolgimento di trattative commerciali, della partecipazione a procedure ad evidenza pubblica e di qualsiasi altra attività coinvolga la Pubblica Amministrazione o soggetti ad essa assimilabili (quali società a partecipazione pubblica, concessionari di servizi pubblici, consorzi di Comuni), il Gruppo si comporta correttamente e con trasparenza.

I rapporti con i pubblici ufficiali sono improntati a trasparenza, lealtà e correttezza.

Il Gruppo non intende lasciare adito nemmeno al minimo sospetto di volere influenzare indebitamente tali soggetti per ottenere illeciti benefici.

Il Gruppo condanna, pertanto, ogni comportamento che possa costituire atto di corruzione, anche se ispirato ad un malinteso interesse sociale.

I dipendenti ed i collaboratori hanno l'obbligo di segnalare al proprio responsabile qualunque tentativo di estorsione o di concussione da parte di un pubblico ufficiale di cui dovessero essere destinatari, o di cui semplicemente dovessero aver notizia.

I dipendenti ed i rappresentanti delle società del Gruppo hanno altresì l'ob-

bligo di comunicare al proprio responsabile i rapporti di affari o le attività economiche intraprese, a titolo personale, con pubblici ufficiali.

I Destinatari sono, pertanto, tenuti a prestare la massima collaborazione all'autorità di vigilanza e controllo ed alle pubbliche autorità che dovessero richiederla in relazione al loro rapporto con il Gruppo e, più in generale, a non interferire illegittimamente nel corretto svolgimento di qualsivoglia attività ispettiva e/o di indagine.

Alla luce di quanto sopra, nessun amministratore, dipendente o collaboratore delle società del Gruppo può:

- dare o promettere, in via diretta o indiretta, doni, denaro o altri vantaggi a tali soggetti in modo da influenzare



PRINCIPI ETICI NEI RAPPORTI ESTERNI

l'imparzialità del loro giudizio; sono ammessi esclusivamente omaggi di cortesia, ospitalità o promozione di modico valore, previa espressa autorizzazione e documentazione;

- inviare documenti falsi o contraffatti, attestare requisiti inesistenti o dare garanzie non rispondenti al vero;
- procurare indebitamente al Gruppo qualsiasi altro tipo di profitto (licenze, autorizzazioni, finanziamenti, sgravi di oneri anche previdenziali ecc.), inducendo altri in errore con mezzi che costituiscano artifici o raggiri (ad esempio: l'invio di documenti falsi o attestanti cose non vere);
- intraprendere attività economiche, conferire incarichi professionali, dare o promettere, in via diretta o indiretta, doni, danaro o altri vantaggi (quali, a mero titolo esemplificativo e non esaustivo, assunzioni o promesse di assunzioni) a pubblici ufficiali o pubblici impiegati coinvolti in procedimenti amministrativi da cui possano derivare vantaggi per il Gruppo;
- alterare in qualsiasi modo il funzionamento di un sistema informatico o telematico della Pubblica Amministrazione o intervenire senza diritto con qualsiasi modalità su dati, informazioni o programmi, contenuti in uno dei suddetti sistemi;
- ricevere indebitamente contributi, finanziamenti, mutui agevolati ovvero altre erogazioni dello stesso tipo in qualunque modo denominate, concessi o erogati da parte della Pubblica Amministrazione, tramite l'utilizzo o

la presentazione di documenti falsi o mendaci, o mediante l'omissione di informazioni dovute;

- utilizzare contributi, sovvenzioni o finanziamenti pubblici destinati allo svolgimento di attività di pubblico interesse, per scopi diversi da quelli per cui sono stati concessi;
- scambiare informazioni sulle offerte con i partecipanti ad eventuali gare o procedure ad evidenza pubblica;
- diffondere in qualunque modo informazioni sensibili attinenti alle condizioni economiche e patrimoniali del Gruppo, ovvero alle sue prossime iniziative di politica aziendale o finanziaria.

Per quanto attiene, infine, le attività promozionali del Gruppo, le donazioni, le corresponsioni di contributi in denaro e la stipula di contratti di comodato d'uso gratuito, esse dovranno essere effettuate:

- per puro e autentico spirito di liberalità;
- nell'ambito di progetti di evidente interesse e valore sociale;
- nel rispetto del criterio di congruità (inteso come proporzionalità economica tra il contributo richiesto e la finalità per la quale viene erogato) e attinenza rispetto alle attività e agli interessi perseguiti dal Gruppo.

4.2 Autorità Giudiziaria e Autorità di Vigilanza

Il Gruppo agisce nel rispetto della legge e favorisce, nei limiti delle proprie competenze, la corretta amministrazione della giustizia.

Ove richiesto collabora con l'Autorità Giudiziaria, le forze dell'ordine ed i pubblici ufficiali che esercitino poteri ispettivi e attività di indagine nei suoi confronti. Il Gruppo ribadisce la condanna di ogni comportamento che possa costituire atto di corruzione. I dipendenti e i collaboratori devono segnalare al proprio responsabile qualunque tentativo di estorsione o concussione da parte di un pubblico ufficiale, o di un incaricato di pubblico servizio di cui dovessero essere destinatari o a conoscenza.

Il Gruppo esige che tutti gli Amministratori, i dipendenti e collaboratori si rendano disponibili e collaborino con qualunque soggetto – pubblico ufficiale o Autorità di Vigilanza – svolga ispezioni e controlli sull'operato delle società del Gruppo.

In occasione o in previsione di un procedimento giudiziario, di un'indagine o

di un'ispezione da parte della Pubblica Amministrazione o delle Autorità di Vigilanza, è fatto divieto di distruggere o alterare registrazioni, verbali, scritture contabili e qualsiasi tipo di documento, mentire o rendere dichiarazioni false alle autorità competenti.

Del pari, è fatto divieto di persuadere o tentare di persuadere altri a fornire informazioni false o ingannevoli alle autorità competenti.

Ai dipendenti, dirigenti e collaboratori delle società del Gruppo è altresì vietato intraprendere attività economiche, conferire incarichi professionali, dare o promettere doni, danaro, o altri vantaggi ai soggetti che effettuino accertamenti o ispezioni presso le società del Gruppo, ovvero che prestino servizio presso le relative autorità competenti.



PRINCIPI ETICI NEI RAPPORTI ESTERNI

4.3 Istituzioni pubbliche

I rapporti con le Istituzioni pubbliche, nazionali o internazionali, dovranno ispirarsi a canoni di assoluta trasparenza.

Tali rapporti si svolgeranno nelle forme previste dalla normativa vigente e mireranno esclusivamente ad ottenere chiarimenti, in ordine alle implicazioni dell'attività legislativa e amministrativa nei confronti del Gruppo, a rispondere ad eventuali richieste avanzate alla Società, a fronteggiare atti di sindacato ispettivo (interrogazioni, interpellanze, ecc.) o, comunque, a rendere nota la posizione del Gruppo su temi rilevanti per quest'ultimo.

A tal fine, il Gruppo si impegna a instaurare canali stabili di comunicazione con gli interlocutori istituzionali e a rappresentare i propri interessi e posizioni in maniera trasparente, rigorosa e coerente, evitando atteggiamenti di natura collusiva.

Al fine di garantire la massima chiarezza e imparzialità, i contatti con gli interlocutori istituzionali avverranno esclusivamente tramite referenti che abbiano ricevuto esplicito mandato.

4.4 Partiti e organizzazioni politiche

Il Gruppo non può erogare contributi politici di alcun tipo.

Per "contributo politico" si intende qualunque pagamento, prestito o atto di liberalità, effettuato nei confronti di partiti politici e/o organizzazioni politiche o

sindacali, dei loro membri o, comunque, nei confronti di singoli individui dediti ad attività politica e/o sindacale (tanto nel caso in cui già rivestano cariche pubbliche, quanto nel caso in cui si propongano di farlo candidandosi ad una elezione).

Gli amministratori, i dipendenti ed i collaboratori del Gruppo non possono erogare contributi politici attingendo a fondi, proprietà o altre risorse riconducibili alla Società.

Sono considerati contributi delle società del Gruppo anche quelli effettuati tramite un soggetto interposto, od operazioni interposte di sponsorizzazione, che elargisca denaro, beni o altra utilità – per conto del Gruppo o in suo nome – ad uno dei soggetti sopra elencati.

Da quanto affermato discende altresì che il Gruppo non rimborsa i contributi politici eventualmente concessi a titolo personale da dipendenti, amministratori o da qualsiasi altro soggetto ad esso legato.

4.5 Relazioni con Associazioni

Il Gruppo ritiene che la partecipazione ad Associazioni di categoria debba rispondere a legittime necessità societarie, volte alla promozione di iniziative specifiche su tematiche inerenti allo sviluppo dei mercati in cui opera. In tale senso, la partecipazione alle attività di Associazioni di categoria è ritenuta dal Gruppo attività estremante rilevante e di utilità sociale, in quanto volta ad ogni modo a fornire un contributo alla maturazione del mercato del lavoro e, in quanto tale, allo sviluppo della persona umana.

Per tale ragione, improntando la propria condotta al rispetto dei valori di cui al presente Codice ed in particolare a mantenere una cultura dell'agire nel rispetto delle regole poste a tutela della concorrenza, il Gruppo si impegna a non consentire ai propri rappresentanti, all'interno di dette associazioni, di contribuire ovvero partecipare a riunioni formali o informali delle stesse, che abbiano ad oggetto il comportamento commerciale dei propri aderenti con particolare riferimento a prezzi, mercati, clienti, prodotti, servizi, strategie commerciali e/o investimenti o che possano avere comunque ad oggetto argomenti e/o decisioni che, se concertate, siano lesive del principio della concorrenza.

La partecipazione ad Associazioni è consentita solo in organizzazioni i cui obiettivi e le cui attività siano conformi alle leggi ed ai principi morali e di ordine pubblico. Il Gruppo partecipa esclusivamente ad organizzazioni riconosciute dalle competenti istituzioni.

4.6 Rapporti con i Terzi

Il Gruppo imposta i rapporti con i Terzi sulla base dei criteri di professionalità, correttezza, rispetto delle regole di imparzialità e leale concorrenza.

In particolare, intrattiene rapporti solo con Terzi che abbiano una consolidata reputazione di onestà e correttezza nello svolgimento delle proprie attività.



Marco Vittorelli, Presidente Openjobmetis

PRINCIPI ETICI NEI RAPPORTI ESTERNI

Il Gruppo promuove il rafforzamento di una "cultura del rispetto", basata sull'integrità e la promozione di pratiche trasparenti nei rapporti con i Terzi.

Vieta, e non tollera, l'adozione di comportamenti illeciti, quali l'offerta o la ricezione di denaro o altre utilità a/da Terzi finalizzati ad ottenere/mantenere affari o ad assicurare un illecito vantaggio al Gruppo.

I Destinatari, e più in generale, i Terzi tengono comportamenti conformi ai principi contenuti nel presente Codice Etico (di cui debbono essere portati a debita conoscenza) ed evitano il coinvolgimento personale e/o evitano di coinvolgere la Società in qualsiasi tipo di comportamento corruttivo (operazioni, attività e relazioni con terze parti che possano determinare accuse penali e responsabilità di natura societaria) ovvero anticoncorrenziale.

Il Gruppo porta a conoscenza dei Destinatari e dei Terzi le proprie politiche.

Fa sì che gli acquisti di beni e servizi avvengano esclusivamente sulla base di parametri obiettivi di qualità, convenienza, prezzo, capacità, efficienza, evitando accordi con controparti contrattuali non affidabili (avuto riguardo, ad esempio, ai temi del rispetto dell'ambiente, delle condizioni di lavoro e/o dei diritti umani).

Il Gruppo ritiene fondamentale che fornitori e collaboratori adottino comportamenti legali, etici, rispettosi degli standards e dei principi internazionalmente riconosciuti in materia di trattamento dei lavoratori, con particolare riguardo alla

tutela dei diritti fondamentali dell'uomo, al divieto di discriminazione, alla tutela dell'infanzia, al divieto di lavoro forzato, alla tutela dei diritti sindacali, alla tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro, al rispetto degli orari di lavoro e del principio di equa retribuzione e rispetto dell'ambiente.

Comportamenti difforni da quelli descritti integrano un grave inadempimento ai doveri di correttezza e buona fede nell'esecuzione del contratto, comportano la compromissione del rapporto fiduciario e rappresentano la giusta causa di risoluzione dei rapporti contrattuali.

Infine, con particolare riferimento ai rapporti con i clienti, il Gruppo garantisce adeguati standards di qualità dei servizi offerti nel rispetto della normativa, posti a tutela della concorrenza e del mercato. Inoltre, si impegna ad esaminare - ed eventualmente ad accogliere tempestivamente - i suggerimenti ed i reclami formulati da parte dei clienti e delle associazioni, istituite a tutela dei loro interessi.

4.7 Donazioni, sponsorizzazioni, regali ed omaggi

Fermo restando quanto previsto al precedente paragrafo 3.6, è vietata qualsiasi forma di regalo a beneficio di terzi che possa essere interpretata come eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia, o che possa apparire come finalizzata ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione delle attività collegabili al Gruppo.

Deve sussistere un collegamento, diretto e facilmente individuabile, tra gli omaggi e le ospitalità ricevuti da parte di terzi – o offerti a terzi – e l'attività o il business (legittimo) delle società del Gruppo.

Tutti gli omaggi e le ospitalità offerti, forniti o ricevuti devono essere documentati in modo adeguato a consentire le opportune verifiche e devono essere debitamente autorizzati.

Gli omaggi e le ospitalità sono sempre vietati qualora siano costituiti da:

- denaro contante o equivalenti (assegni, prestiti, azioni);
- omaggi ed ospitalità che violano qualunque legge o regolamento vigente.

4.8 Concorrenza leale

Il Gruppo, nello svolgimento delle proprie attività, si ispira ai principi di correttezza, leale competizione e trasparenza nei confronti degli operatori presenti sul mercato.



I Destinatari si impegnano a non ledere ingiustamente l'immagine dei competitors e dei loro servizi.

4.9 Regole di condotta nell'ambito delle attività di sponsorizzazione di eventi sportivi

Il Gruppo si adopera per diffondere la cultura della lotta alle pratiche di *match-fixing*, in sintonia con gli organi sportivi internazionali e nazionali.

Fermi i principi di comportamento indicati al precedente paragrafo 4.8, ciascuno dei Destinatari deve comportarsi secondo i principi di lealtà, correttezza e probità, propri dell'ordinamento sportivo, in ogni rapporto.

In particolare, tutti i Destinatari devono astenersi dal compiere, con qualsiasi mezzo, atti diretti ad alterare lo svolgimento o il risultato delle competizioni. È vietata qualsiasi offerta di denaro, o altre utilità o vantaggio (sia esso in forma diretta od indiretta) ad amministratori, dirigenti o tesserati delle società sportive, finalizzati ad alterare il risultato delle competizioni sportive, ovvero volti a favorire o condizionare la conclusione di accordi di trasferimento di atleti.

Più precisamente, i Destinatari devono astenersi dall'effettuare o accettare o dall'agevolare scommesse, direttamente o per interposta persona, sia presso soggetti autorizzati a riceverle, sia non, che abbiano ad oggetto i risultati relativi ad incontri e/o competizioni sportive in cui il Gruppo è coinvolto (es. in qualità di *sponsor*).



DISPOSIZIONI ATTUATIVE

Al fine di assicurare il rispetto dei principi di cui al presente Codice, il Gruppo promuove:

- la massima diffusione e la piena conoscibilità del presente Codice;
- l'interpretazione, laddove necessario, delle disposizioni contenute nel Codice Etico;
- l'interpretazione e l'attuazione uniforme del presente Codice;
- lo svolgimento di attente verifiche nel caso dovessero essere segnalate o rilevate violazioni del presente Codice;
- l'applicazione di adeguate sanzioni in caso di accertamento delle già menzionate violazioni;
- la prevenzione e repressione di qualsiasi forma di ritorsione nei confronti di coloro che contribuiscano all'attuazione del presente Codice;
- l'aggiornamento periodico del presente Codice, sulla base delle esigenze che di volta in volta si manifestano anche per effetto delle attività sopra indicate.

In particolare, al fine di assicurare la più ampia diffusione e comprensione del

presente Codice, in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro, le singole società del Gruppo forniscono idonea informazione riguardo all'adozione da parte delle stesse del Codice Etico e della relativa disponibilità in formato elettronico anche sulla intranet della società controllante Openjobmetis S.p.A.

Il Codice è affisso nelle bacheche aziendali, presenti nelle sedi delle società del Gruppo, presso le sue filiali e pubblicato sul sito internet e della sua adozione è data notizia al pubblico mediante gli strumenti più adeguati a tal fine.

Ogni modificazione o revisione del Codice viene portata a conoscenza dei Destinatari e dei Terzi con le medesime modalità.

Ferme restando le attribuzioni degli organi sociali ai sensi di legge e dello Statuto vigente, nonché quelle dell'Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231/2001, tutti i Destinatari sono tenuti a collaborare all'attuazione del Codice Etico, nei limiti delle proprie competenze e funzioni.



DISPOSIZIONI ATTUATIVE

5.1 Segnalazioni e attività di vigilanza

Il perseguimento degli obiettivi del presente Codice si traduce anche:

- nel riconoscimento di un adeguato spazio per le segnalazioni – effettuate in buona fede e disinteressatamente;
- nella garanzia che tali segnalazioni vengano trattate in maniera seria e appropriata, assicurando in particolare, anche nelle attività di gestione delle medesime, la riservatezza dei dati personali del segnalante.

In tale ottica si colloca l'adozione di una specifica Politica delle Segnalazioni (pubblicata sui siti aziendali), con la quale il Gruppo ha inteso riconoscere e offrire la possibilità a dipendenti, collaboratori, amministratori, fornitori/partner e agli stakeholders in genere, di presentare segnalazioni sui fatti o atti relativi a condotte illecite rilevanti che possano costituire una minaccia anche per la stessa Società, assicurando, nello stesso tempo, che ogni soggetto - che esponga in buona fede le proprie segnalazioni - sia protetto contro atti di ritorsione o discriminatori o comunque sleali, collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione presentata.

Anche per le segnalazioni relative a condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/01 e le violazioni delle norme e dei principi contenuti nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato – il canale di comunicazione con

l'Organismo di Vigilanza è indicato nella Politica delle Segnalazioni.

5.2 Garante del Codice Etico

Il Gruppo ha deciso di istituire la figura del Garante del Codice Etico.

Il Gruppo assegna le funzioni di Garante alla funzione Internal Audit, attribuendogli apposite responsabilità come di seguito evidenziate. In particolare, sono assegnati i compiti di:

- promuovere l'attuazione del codice e l'emanazione di documenti normativi di riferimento;
- riferire e proporre agli Amministratori Delegati delle società del Gruppo le eventuali iniziative utili per la maggiore diffusione e conoscenza del Codice anche al fine di evitare il ripetersi di violazioni accertate;
- promuovere programmi di comunicazione e formazione specifica del management e dei dipendenti di tutte le società del Gruppo;
- esaminare le notizie di possibili violazioni del codice, promuovere le verifiche più opportune; intervenire, anche in caso di segnalazioni da parte dei dipendenti, nel caso possibili violazioni del codice etico ritenute non debitamente affrontate o di ritorsioni subite dalla persona a seguito di segnalazioni di notizie;
- comunicare alle strutture competenti i risultati delle verifiche rilevanti per l'adozione di eventuali provvedimenti sanzionatori.

5.3 Team di promozione del Codice

Al fine di promuovere la conoscenza e facilitare l'attuazione del Codice, è costituito alle dipendenze della Capogruppo ed all'interno della funzione Internal Audit, il Team di Promozione del Codice. Il Team promuove la messa a disposizione di ogni possibile strumento conoscitivo e di chiarimento per l'interpretazione e l'attuazione del Codice.

Il Presente Codice Etico è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione di Openjobmetis S.p.A. in data 14 dicembre 2022 e aggiornato il 13 marzo 2024 previo parere favorevole del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità di Openjobmetis S.p.A. ed in pari data adottato dalle singole società della stessa controllate per atto dei rispettivi legali rappresentanti.

5.4 Revisione del Codice

La revisione del Codice è approvata dal CdA della Capogruppo e dagli Amministratori Delegati delle società controllate.

La proposta è formulata tenuto conto della valutazione degli Stakeholder, con riferimento ai principi e contenuti del Codice, anche promuovendone il contributo attivo e la segnalazione di eventuali carenze.



Rosario Rasizza, AD Openjobmetis





openjobmetis

SISTEMA DI GESTIONE
QUALITÀ CERTIFICATO

CQY
CERTIQUALITY

UNI EN ISO 9001:2015

Openjobmetis S.p.A. - AGENZIA PER IL LAVORO - Aut. Prot. N. 1111-SG del 26/11/2004
DIREZIONE GENERALE E UFFICI: Via Marsala, 40/C - Centro Direzionale Le Torri - 21013 Gallarate (VA)
SEDE LEGALE: Via Assietta, 19 - 20161 Milano
Tel. +39 0331 211501 - info@openjob.it
Cod. Fisc./P.IVA/Nr. Iscr. Reg. Imprese di Milano-MB-Lodi 13343690155

www.openjobmetis.it



OPENJOB
CONSULTING

SELTISHUB
The right people.

Family Care 
Badanti con il cuore.

lyve

JustonBusiness