

# CODICE ETICO

AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001 E S.M.I.



**CREDIT NETWORK & FINANCE S.P.A.**

Via Flavio Gioia n. 39

Verona - 37135

P.IVA: 05863840962



## INDICE

<b>1. PREMESSE</b>	<b>4</b>
1.1. Finalità del Codice Etico	4
1.2. I principi ispiratori delle attività di C.N.F.	4
1.3. La mission di C.N.F.	4
1.4. La reputazione, i doveri fiduciari e il valore della reciprocità	5
<b>2. INTRODUZIONE</b>	<b>6</b>
2.1. Legalità	6
2.2. Principi etici generali	6
2.3. Destinatari del Codice Etico	10
2.4. Obblighi dei Destinatari	11
2.5. Divulgazione del Codice Etico e Interventi di Formazione	12
<b>3. ATTIVITÀ CLIENTIVA: CRITERI DI COMPORTAMENTO</b>	<b>14</b>
3.1. Nelle relazioni con i clienti	14
3.2. Nella gestione delle attività contabili	14
3.3. Nel controllo interno	14
3.4. Nella gestione degli elementi informativi	15
3.5. Nelle relazioni con le altre società	15
3.6. Con le Autorità di vigilanza e di controllo	15
3.7. Trasparenza, completezza, riservatezza delle informazioni e tutela della Privacy	16
3.8. Antiriciclaggio e lotta al finanziamento del terrorismo	16
<b>4. ATTIVITÀ STRUMENTALI E COMPLEMENTARI: CRITERI DI COMPORTAMENTO</b>	<b>18</b>
4.1. Nei rapporti con i dipendenti	18
4.2. Nei rapporti con i collaboratori e con i consulenti (collaboratori a progetto, periti, legali, etc.)	21
4.3. Nei rapporti con i fornitori	22
4.4. Nei rapporti con i Partner negoziali/commerciali	23
4.5. Nei rapporti con la Pubblica Amministrazione	23
4.6. Nei rapporti con le controparti	26
<b>5. I TERZI E LA COLLETTIVITÀ: CRITERI DI COMPORTAMENTO</b>	<b>27</b>

5.1. Con la collettività (politica ambientale, sviluppo sostenibile, iniziative no profit, sponsorizzazioni per iniziative culturali e sportive)	27
5.2. Con organizzazioni politiche e sindacali	27
5.3. Con la stampa e con altri mezzi di comunicazione di massa	28
<b>6. COMUNICAZIONI SOCIALI E FLUSSI DI INFORMAZIONI: CRITERI DI COMPORTAMENTO</b>	<b>29</b>
<hr/>	
6.1. Obbligo di collaborazione	29
6.2. Flussi informativi interni a C.N.F.	29
6.3. Trasparenza nelle comunicazioni sociali	29
6.4. Obblighi di cooperazione con organi di controllo e vigilanza	30
<b>7. VIGILANZA SULL'APPLICAZIONE DEL CODICE ETICO E CONSEGUENZE DELLA SUA VIOLAZIONE</b>	<b>31</b>
<hr/>	
7.1. Organismo di vigilanza	31
7.2. Conseguenze della violazione del Codice per i dipendenti	31
7.3. Conseguenze della violazione del Codice per i dirigenti e gli amministratori	32
7.4. Conseguenze della violazione del Codice per i collaboratori, consulenti ed altri terzi	32

## **1. PREMESSE**

### **1.1. Finalità del Codice Etico**

CREDIT NETWORK & FINANCE S.P.A. (di seguito indicata semplicemente come “C.N.F.” o come “Società”) è una società di servizi costituita nel 2007, con sede legale in Verona e con uffici e collaboratori su tutto il territorio italiano.

La Società si avvale di collaboratori e di professionisti integrati nel ciclo produttivo. La professionalità, efficienza e dedizione di collaboratori e professionisti costituiscono il presupposto della qualità dei servizi offerti da C.N.F..

C.N.F. si impegna a dare massima diffusione fra i propri collaboratori e partner al Codice Etico di Comportamento (il “Codice Etico”) e a fare quanto in proprio potere affinché i principi del presente Codice siano recepiti e seguiti da tutti.

Ogni comportamento contrario alle disposizioni del Codice sarà individuato e corretto in quanto contrario ai principi della Società.

C.N.F. vigilerà sull'osservanza delle norme contenute nel Codice Etico, assicurando altresì la trasparenza delle azioni correttive poste in essere in caso di violazione dello stesso.

Il presente Codice Etico è parte integrante e sostanziale del Modello di organizzazione e gestione predisposto dalla Società ai sensi del D.Lgs. 231/01 e s.m.i., e rappresenta inoltre misura di prevenzione e contrasto dei fenomeni corruttivi ai sensi della l. 190/2012 e s.m.i..

### **1.2. I principi ispiratori delle attività di C.N.F.**

Il presente Codice Etico e dei Comportamenti esprime gli impegni e le responsabilità a cui tutti i collaboratori di C.N.F. - amministratori, dipendenti, terzi interessati - sono tenuti ad uniformarsi nella conduzione e gestione delle attività aziendali.

### **1.3. La *mission* di C.N.F.**

Trasformare la gestione del recupero crediti da un'attività di semplice applicazione di un metodo in un business a elevato livello di professionalità, industrializzazione ed efficacia. Sviluppare una piattaforma innovativa e dagli alti standard qualitativi che sia in grado di gestire strategicamente i crediti *non performing* attraverso una ingegnerizzazione dei processi, semplificazione dei passaggi e accelerazione delle trattative. Aiutare le imprese a integrare, aggiornare e arricchire le informazioni sui clienti in portafoglio e sui nuovi clienti al fine di deflazionare il contenzioso infruttifero.

#### **1.4. La reputazione, i doveri fiduciari e il valore della reciprocità**

C.N.F., consapevole dell'alto ed imprescindibile valore della reputazione, valore ancorché immateriale, intende adempiere responsabilmente ai doveri fiduciari nei confronti dei propri stakeholder.

C.N.F., consapevole della rilevanza e dell'influenza delle scelte e della conduzione aziendale sul territorio, ricerca e favorisce l'approvazione sociale attraverso l'attrazione delle migliori risorse umane e la valorizzazione delle stesse, la soddisfazione degli Enti e degli Istituti con cui e per cui opera, la serenità e affidabilità verso fornitori e terzi in genere, oltre che attenzione e rispetto verso le comunità locali, regionali e nazionali con cui si trova ad interagire.

Questo codice è, pertanto, orientato alla tutela del reciproco rispetto di tutte le parti coinvolte, oltre che alla prevenzione delle condotte non coerenti con la visione etica aziendale.

C.N.F. richiede pertanto ai propri stakeholder di agire secondo principi e regole ispirate ad un analogo ideale di condotta etica e nel pieno rispetto delle leggi e norme vigenti.

## 2. INTRODUZIONE

### 2.1. Legalità

C.N.F. riconosce la legalità come principio fondante per la conduzione di qualsiasi attività ed esorta i propri collaboratori al rispetto del presente Codice, della Legge, della normativa vigente e degli specifici regolamenti aziendali.

C.N.F. non giustifica alcun comportamento contrario anche se motivato dal perseguimento di un interesse della Società stessa, e sanziona tali comportamenti secondo gli articoli del proprio Sistema Disciplinare.

C.N.F. previene, con specifici controlli, l'instaurazione ed il mantenimento di qualsiasi forma di rapporto con soggetti il cui comportamento non sia improntato a principi di verificata legalità.

### 2.2. Principi etici generali

C.N.F. intende improntare l'esercizio della propria attività al rispetto dei principi etici di seguito enunciati e profonderà ogni sforzo per far sì che ai medesimi principi siano informate le gestioni dei suoi partner.

Il presente Codice Etico è finalizzato a consentire la divulgazione e la condivisione dei principi di cui sopra all'interno della Società nonché a fungere da elemento distintivo e identificativo della Società nei confronti del mercato e dei terzi che intrattengono rapporti con la stessa.

#### *a) Rispetto della legge, onestà e correttezza*

C.N.F. si impegna a condurre la propria attività nel rispetto delle normative comunitarie, nazionali, regionali e internazionali, respingendo la corruzione e ogni pratica illegale e

profondendo inoltre il massimo sforzo, per quanto di propria competenza, per dare attuazione alle iniziative dirette alla lotta alla criminalità e al terrorismo. Nessun comportamento contrario alla legislazione comunitaria, nazionale, regionale o internazionale vigente, al presente Codice Etico o alle normative interne, posto in essere dagli organi di governo societario, dalla direzione aziendale e in generale da tutti i dipendenti e collaboratori nell'esecuzione delle mansioni o degli incarichi affidati, anche se motivato dal perseguimento di un interesse della Società, può considerarsi giustificato e comporta l'adozione di provvedimenti correttivi da parte di C.N.F..

I dirigenti, i dipendenti e tutti coloro che abbiano rapporti con C.N.F., per qualsiasi titolo e motivo, ivi compresi i consulenti, i partner ed i collaboratori occasionali, sono tenuti al rispetto delle vigenti leggi nazionali, comunitarie e regionali nonché dei regolamenti e dei codici interni di C.N.F..

Gli amministratori ed i dipendenti di C.N.F. sono tenuti, ognuno secondo il proprio grado di competenza, a conoscere ed osservare le norme vigenti contenute in leggi, regolamenti, etc..

I dipendenti e i collaboratori della Società, nell'esecuzione dei doveri del loro incarico, sono tenuti dunque a rispettare le leggi vigenti, il Codice Etico e le normative aziendali a essi relative. Gli organi di governo societario, la direzione aziendale, i dipendenti e i collaboratori della Società devono evitare di trovarsi, nel corso dello svolgimento delle rispettive attività professionali, in qualsiasi situazione di conflitto di interessi, reale, potenziale o apparente, con la Società e/o con i suoi partner. Si intende per situazione di conflitto di interesse quella in cui sia perseguito un interesse diverso da quello della Società o dei suoi partner (salvo che questo non sia in conflitto con l'interesse della Società) o un interesse o un vantaggio anche solo parzialmente personale.

#### ***b) Diligenza e accuratezza nell'esecuzione delle prestazioni professionali***

C.N.F. considera di fondamentale importanza fornire ai propri clienti e ai soggetti con i quali si trova ad avere rapporti derivanti dallo svolgimento della propria attività, prestazioni di elevato livello qualitativo.

I dipendenti e i collaboratori della Società devono operare con diligenza, accuratezza e professionalità al fine di fornire servizi di elevato livello qualitativo sia nel caso in cui siano diretti a clienti sia nel caso in cui siano diretti a soggetti terzi.

***c) Trasparenza e completezza dell'informazione***

C.N.F. ritiene proprio interesse fornire ai clienti e ai terzi informazioni precise, chiare e complete, al fine di perseguire la massima consapevolezza nei rapporti inerenti la propria attività.

Nei rapporti con i clienti e con i terzi, inoltre, i dipendenti e collaboratori della Società sono tenuti a profondere i migliori sforzi per comprendere le reali esigenze degli stessi e per offrire prodotti e servizi rispondenti a tali esigenze.

***d) Imparzialità e non discriminazione***

C.N.F. considera l'imparzialità di trattamento un valore fondamentale nello svolgimento di ogni relazione sia interna sia esterna alla Società.

C.N.F. non consente alcun tipo di atteggiamento anche solo apparentemente discriminatorio con riguardo a nazionalità, stato di salute, età, sesso, religione, orientamenti religiosi, morali, preferenze o attitudini sessuali, opinioni politiche. I dipendenti e i collaboratori della Società, nello svolgimento dei rispettivi doveri professionali, devono attenersi al criterio dell'imparzialità, evitando di preferire o agevolare persone o soluzioni, se non sulla base e in considerazione di valutazioni tecnico--professionali.

***e) Democraticità e rispetto dell'individuo***

C.N.F. considera l'individuo, i suoi valori e i suoi diritti, valori intangibili e da tutelare. I dipendenti e i collaboratori della Società hanno la più ampia libertà di espressione delle



proprie idee e convinzioni, nel rispetto delle normative aziendali, dei diritti e della dignità altrui e dell'ordinata convivenza nei luoghi di lavoro. I dipendenti e i collaboratori della Società sono tenuti, in occasione di qualunque interazione con altre persone nell'ambito dello svolgimento dell'attività professionale, indipendentemente dall'esistenza di eventuali rapporti gerarchici, a tenere comportamenti di massimo rispetto della persona, della sua individualità e dei suoi diritti. I criteri di correttezza, collaborazione, lealtà e reciproco rispetto dovranno improntare anche i rapporti con i terzi estranei alla Società.

***f) Concorrenza leale***

C.N.F. impronta la propria attività al rispetto delle regole di leale concorrenza, che ritiene essere valore fondamentale per lo sviluppo del mercato e per il soddisfacimento delle esigenze del pubblico.

***g) Immagine della Società***

C.N.F. considera la propria immagine e la propria reputazione valori che devono essere, in quanto patrimonio comune, tutelati e sviluppati anche attraverso la piena diffusione, condivisione e osservanza dei principi etici e di comportamento contenuti nel presente codice.

I dipendenti e i collaboratori devono astenersi da qualunque comportamento che possa ledere l'immagine della Società.

***h) Trasparenza, coerenza e verificabilità delle attività di C.N.F.***

Ogni accordo, operazione, transazione, azione effettuata da C.N.F. deve essere verificabile e coerente con gli obiettivi della azienda.

Tutte le azioni e le operazioni rilevanti effettuate per conto di C.N.F. debbono avere una registrazione adeguata che illustri le fasi della decisione e della loro attuazione nonché le motivazioni che le hanno determinate. Al tal fine gli organi di governo societario, la direzione aziendale, i dipendenti e i collaboratori della Società siano essi interni o esterni alla struttura debbono tenere un comportamento improntato alla trasparenza e all'etica anche professionale, nonché fondato su integrità, correttezza, lealtà ed imparzialità.

Dalla documentazione di cui al precedente capoverso devono risultare i soggetti che hanno deliberato, autorizzato, eseguito e verificato le operazioni.

### **2.3. Destinatari del Codice Etico**

Le norme del Codice Etico si applicano ai dipendenti della Società e a tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini della Società nell'ambito delle relazioni che essi intrattengono con la Società medesima. I componenti del Consiglio di Amministrazione di C.N.F. si ispirano ai principi del Codice Etico, così come sopra indicati nonché come di seguito più ampiamente illustrati, in qualsiasi decisione o azione relativa alla gestione della Società; del pari i dirigenti e i funzionari, nel dare concreta attuazione all'attività di direzione della Società.

I dipendenti e tutti coloro che intrattengono rapporti commerciali o di collaborazione con C.N.F. (quali, ad esempio, consulenti, Legali, etc.), sono tenuti ad adeguare i propri comportamenti alle disposizioni del Codice Etico, che dovrà essere portato a loro conoscenza nei modi opportuni e debitamente sottoscritto.

I principi e le prescrizioni del Codice vincolano dunque, senza eccezioni, tutte le persone legate a C.N.F. da rapporti di lavoro e/o collaborazione nonché coloro che, direttamente oppure indirettamente, in modo stabile oppure temporaneo, instaurano con C.N.F. rapporti e/o relazioni.

C.N.F., tramite i propri delegati, dopo averne illustrato il contenuto, fa sottoscrivere ai soggetti di cui al precedente paragrafo una dichiarazione d'impegno a rispettare le prescrizioni del Codice Etico.

## 2.4. Obblighi dei Destinatari

A tutti i Destinatari si richiede di prendere visione e accettare il Codice, ossia di conoscere e apprendere le norme di comportamento ivi contenute nonché tutte quelle norme comportamentali che regolano le diverse attività aziendali.

In particolare i Destinatari interni sono tenuti a:

- rivolgersi ai propri superiori, o ai referenti aziendali, in caso di richiesta di chiarimenti sulle modalità di applicazione delle norme contenute nel Codice;
- riferire tempestivamente ai propri superiori, ai referenti aziendali o, in forma non anonima, all'Organismo di Vigilanza (deputato a vigilare sul funzionamento e sull'efficace attuazione del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.) qualsiasi notizia, di diretta rilevazione o riportata da altri, in merito a possibili violazioni oppure tentativi di violazioni comportamentali;
- collaborare con le strutture deputate a verificare le possibili violazioni comportamentali;
- informare adeguatamente ogni terza parte, con la quale vengano in contatto nell'ambito dell'attività lavorativa, sull'esistenza del Codice e su impegni e obblighi imposti dallo stesso ai soggetti esterni.

Inoltre si richiede ad ogni responsabile di funzione aziendale, al Consiglio di Amministrazione, ai soci ed alla direzione societaria, nell'ambito dei rispettivi ruoli e competenze, di:

- rappresentare con il proprio comportamento, un esempio per i diretti collaboratori;
- sottolineare loro che il rispetto del Codice costituisce parte essenziale della prestazione del lavoro;
- svolgere, dove di competenza, una funzione di controllo sulla corretta attuazione del Codice;
- adottare, quando richiesto dal contesto, misure correttive immediate;
- impedire qualunque tipo di ritorsione.

L'osservanza delle norme contenute nel Codice Etico deve considerarsi parte integrante ed essenziale delle obbligazioni contrattuali previste per i dipendenti della Società e per tutti i collaboratori.

L'osservanza delle medesime deve considerarsi inoltre parte integrante ed essenziale delle obbligazioni contrattuali previste per i collaboratori non subordinati e la Società richiederà l'inserimento di una specifica pattuizione in merito, qualora mancante, nei contratti in essere al momento della diffusione del presente Codice Etico nonché in quelli di futura sottoscrizione.

La violazione delle suddette norme costituirà inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro o di collaborazione, con ogni conseguenza di legge o di contratto.

In particolare, l'inadempienza alle norme e alle regole contenute nel Codice Etico da parte dei dipendenti e/o amministratori della azienda sarà fonte di responsabilità per il trasgressore e, in conformità con le disposizioni contenute nel sistema disciplinare di C.N.F., potrà costituire presupposto per l'applicazione delle relative sanzioni. Inoltre, la violazione delle norme e delle regole contenute nel Codice Etico compiute dai partner commerciali della Società, dai fornitori, dai consulenti, può costituire giusta causa di risoluzione del rapporto contrattuale.

## **2.5. Divulgazione del Codice Etico e Interventi di Formazione**

C.N.F. in conformità alle previsioni dei protocolli del Modello organizzativo ex D.Lgs. 231/01 e s.m.i., si impegna a dare la massima visibilità al presente Codice Etico quale modello di comportamento portandolo a conoscenza dei destinatari sia interni che esterni all'azienda con ogni mezzo necessario, ivi inclusa la pubblicazione sulla piattaforma intranet per la consultazione da parte di dipendenti e collaboratori - i quali con la sottoscrizione del contratto di lavoro/collaborazione si obbligano al pieno rispetto del presente Codice Etico - nonché attraverso la pubblicazione sulla pagina internet della Società ([www.cienneffe.com](http://www.cienneffe.com)) accessibile a tutti gli utenti, anche esterni alla compagine aziendale.



La Società, al fine di assicurare la piena comprensione del Codice Etico e la corretta trasmissione dei Valori di C.N.F. ai propri dipendenti e collaboratori, organizza periodicamente degli incontri formativi a ciò dedicati.

### **3. ATTIVITÀ CLIENTIVA: CRITERI DI COMPORTAMENTO**

#### **3.1. Nelle relazioni con i clienti**

Nella gestione delle relazioni con i clienti, i dipendenti e collaboratori devono attenersi scrupolosamente alle disposizioni di legge e alle procedure e norme assuntive indicate dalla Società, evitando in ogni modo qualunque situazione di conflitto di interessi con quest'ultima.

In generale i dipendenti e i collaboratori devono astenersi da qualunque comportamento che consenta, direttamente o indirettamente, anche in via meramente potenziale, di trarre o attribuire vantaggi economici secondo procedure non conformi a quelle aziendali. La Società pone la massima attenzione nel fornire ai clienti un servizio caratterizzato da correttezza, efficienza, competenza e professionalità. I dipendenti e i collaboratori sono tenuti a impiegare, nelle relazioni con i clienti, un comportamento improntato al rispetto di tali principi, al fine di comprendere le esigenze rappresentate e cercare di darvi una soluzione adeguata.

#### **3.2. Nella gestione delle attività contabili**

Nell'attività di contabilizzazione dei fatti relativi alla gestione della Società, i dipendenti e i collaboratori sono tenuti a rispettare scrupolosamente la normativa vigente e le procedure interne in modo che ogni operazione sia, oltre che correttamente registrata, anche autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua.

#### **3.3. Nel controllo interno**

C.N.F. promuove la diffusione della cultura del controllo e sensibilizza i dipendenti sull'importanza del sistema dei controlli e del rispetto, nello svolgimento delle attività

aziendali, da parte dei dipendenti e dei collaboratori, delle normative vigenti e delle procedure aziendali.

La Società si impegna a fare in modo che l'organizzazione e l'attività degli addetti al controllo interno si svolgano nella più ampia autonomia e siano costantemente rispondenti ai più avanzati standard. I dipendenti e i collaboratori della funzione di controllo interno sono tenuti a improntare la propria condotta al rispetto dei principi di riservatezza, autonomia, indipendenza, correttezza, in assenza di conflitti di interesse e nel rispetto dei diritti della persona. Sono tenuti inoltre a un comportamento leale e rispettoso dello specifico Codice Etico adottato dalla funzione medesima.

I dipendenti e i collaboratori della Società sono tenuti a collaborare al corretto ed efficiente funzionamento del sistema di controllo interno, rendendosi parte attiva nella segnalazione di situazioni di interesse della funzione di controllo e impegnandosi nella diffusione dei principi promossi da tale funzione.

### **3.4. Nella gestione degli elementi informativi**

C.N.F. ha la responsabilità diretta di promuovere, verificare e mantenere nel tempo la sensibilità del proprio personale alla corretta gestione delle informazioni e dei documenti.

### **3.5. Nelle relazioni con le altre società**

C.N.F. intende improntare i rapporti con le altre società al rispetto delle regole di concorrenza e di mercato, secondo correttezza e buona fede.

### **3.6. Con le Autorità di vigilanza e di controllo**

C.N.F. si impegna a improntare i propri rapporti con le Autorità di vigilanza e di controllo alla massima collaborazione nel pieno rispetto del loro ruolo istituzionale, impegnandosi a dare sollecita esecuzione alle loro prescrizioni.

### **3.7. Trasparenza, completezza, riservatezza delle informazioni e tutela della Privacy**

C.N.F. si impegna a gestire il flusso delle informazioni di cui entri in possesso in ragione o in occasione della propria attività, in modo che queste rispondano ai requisiti di veridicità, completezza, accuratezza.

Coloro che all'interno di C.N.F., o in occasione dei rapporti con questa, si trovino a disporre di informazioni e dati riservati, sono tenuti alla rigorosa osservanza delle norme vigenti e ad usare tali dati solo per i fini consentiti dalla legge.

C.N.F., i suoi dipendenti e i collaboratori si impegnano a tutelare la riservatezza e confidenzialità delle informazioni e dei dati, appartenenti a dipendenti, collaboratori o a terzi, raccolti in ragione o in occasione dello svolgimento dell'attività lavorativa. Gli organi di governo societario, la direzione aziendale, i dipendenti e i collaboratori sono tenuti a non divulgare a terzi tali informazioni salvo che ciò sia stato espressamente autorizzato dall'interessato e dal responsabile aziendale.

Nessun dipendente o collaboratore può trarre vantaggi di alcun genere, diretti o indiretti, personali o patrimoniali, dall'utilizzo di tali informazioni, ove le stesse non siano di dominio pubblico.

Ogni dipendente è tenuto a proteggere e a gestire le informazioni residenti su supporti informatici, magnetici e/o cartacei in conformità alle normative e procedure interne.

### **3.8. Antiriciclaggio e lotta al finanziamento del terrorismo**

I dipendenti e i collaboratori di C.N.F. sono tenuti a rispettare tutte le norme e disposizioni, sia nazionali che internazionali, nonché le procedure interne in tema di antiriciclaggio e misure contro il finanziamento del terrorismo.

C.N.F. al fine di prevenire qualsiasi rischio di essere coinvolta in attività illecite o criminali, prima di stabilire relazioni, stipulare contratti con fornitori e/o intrattenere rapporti con



altri partner in affari, si assicurerà della reputazione e dell'integrità morale di questi applicando tutte le procedure previste dai protocolli del Modello di cui al D.Lgs. 231/01 nei processi selettivi, e comunque entro le tempistiche a ciò assegnate dalla disciplina vigente tempo per tempo applicabile.

## 4. ATTIVITÀ STRUMENTALI E COMPLEMENTARI: CRITERI DI COMPORTAMENTO

### 4.1. Nei rapporti con i dipendenti

C.N.F. provvede alla più ampia diffusione del Codice Etico presso i dipendenti. I dipendenti devono conoscere e osservare, per quanto di loro competenza, le prescrizioni del Codice Etico e devono, compatibilmente con le possibilità individuali, promuoverne la conoscenza presso i dipendenti neo- assunti nonché presso i terzi interessati dall'applicazione del Codice Etico con i quali vengano in contatto per ragioni del loro ufficio.

I dipendenti sono tenuti a segnalare all'Organismo di Vigilanza di cui al successivo paragrafo 5.1. ogni violazione del Codice Etico da parte di colleghi, collaboratori e consulenti. La Società considererà infrazione disciplinare la mancata segnalazione e/o qualunque segnalazione infondata effettuata in mala fede al fine di arrecare nocimento a colleghi e/o collaboratori.

#### *a) Selezione e Avanzamento*

C.N.F. pone la massima e costante attenzione nella valorizzazione delle risorse umane, patrimonio fondamentale per la continuità nel successo e nella qualità della Società. A tal fine considera il criterio meritocratico, della competenza professionale, dell'onestà e della correttezza di comportamento fondamento privilegiato per l'adozione di ogni decisione concernente la carriera e ogni altro aspetto relativo al dipendente.

In tale prospettiva, la selezione del personale deve avvenire in base alla rispondenza dei candidati alle esigenze tecnico-professionali della Società. C.N.F. contrasta e respinge la finalizzazione e la strumentalizzazione della selezione e dell'assunzione del personale per l'ottenimento di favori o per la concessione di privilegi. C.N.F. contrasta e respinge, tanto in fase di selezione e assunzione del personale, quanto nella gestione del rapporto di lavoro, qualunque forma di discriminazione fondata sul sesso, sulla religione, sull'età, sulla razza, sulla condizione sociale, sulle preferenze o attitudini sessuali, sulle opinioni politiche, sulla

nazionalità dei candidati o dei dipendenti, garantendo pari opportunità a ogni dipendente e attivandosi al fine della rimozione di eventuali ostacoli alla effettiva realizzazione di tale situazione.

***b) Educazione, formazione e aggiornamento***

C.N.F. si impegna a promuovere all'interno della azienda e nei confronti dei soggetti con i quali intrattenga relazioni stabili od occasionali i principi di cui al presente Codice Etico ed a diffondere la conoscenza delle leggi e dei regolamenti vigenti.

C.N.F. pone la massima attenzione nella valorizzazione delle competenze professionali dei dipendenti e nella realizzazione di iniziative formative finalizzate all'apprendimento degli elementi essenziali della professionalità e all'aggiornamento delle competenze acquisite. Il dipendente rappresenta l'immagine della Società e deve costantemente avere consapevolezza dei possibili riflessi dei propri comportamenti su tale valore fondamentale per la Società stessa e per tutti i colleghi.

***c) Ambiente di lavoro e rapporti interpersonali: dignità, salute e sicurezza dei lavoratori***

C.N.F. profonde il più intenso impegno nel garantire la sicurezza e l'adeguatezza dei luoghi di lavoro. La Società assicura condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale, della professionalità e dell'autonomia in ottemperanza alla legge ed ai contratti collettivi di lavoro.

C.N.F. garantisce ambienti di lavoro sicuri e salubri attraverso:

- un sistema integrato di gestione dei rischi e controllo delle metodologie di lavoro coerente e conforme con i precetti del D.lgs. 81/2008 e s.m.i.;
- interventi formativi e di comunicazione finalizzati alla diffusione di una cultura aziendale della sicurezza.

La Società adotta una politica anti-fumo per la quale, ai fini della salubrità dell'ambiente lavorativo e per garantire il rispetto del diritto di coloro che vogliono essere preservati dal fenomeno del "fumo passivo" sul posto di lavoro, è fatto divieto di fumare all'interno ed all'esterno dei locali di C.N.F..

C.N.F. si impegna a tutelare altresì l'integrità psico-fisica dei dipendenti, nel rispetto della loro personalità. I dipendenti sono tenuti a porre in essere una condotta costantemente rispettosa dei diritti e della personalità dei colleghi, dei collaboratori e dei terzi. Particolare attenzione è rivolta dalla Società alla prevenzione dei casi di qualsivoglia forma di violenza psicologica/mobbing che possa minacciare la serenità della persona o lederne la dignità personale e professionale. I superiori gerarchici in un'ottica di prevenzione degli abusi sono tenuti a esercitare il proprio potere con correttezza e imparzialità e sono tenuti ad adottare un comportamento di esemplare osservanza delle normative aziendali e del presente Codice Etico anche al fine di stimolare lo spirito di emulazione nei subalterni.

#### ***d) Utilizzo dei beni aziendali***

I dipendenti devono utilizzare correttamente i beni aziendali messi a loro disposizione, prestando la massima cura e attenzione nel rispetto, per quanto di loro competenza, della normativa in materia di igiene e sicurezza sui luoghi di lavoro, salvaguardando in generale il valore del patrimonio aziendale.

#### ***e) Sfruttamento del lavoro e Lavoro minorile***

Tutti i rapporti di lavoro e collaborazione sono regolarmente contrattualizzati da C.N.F. che si impegna attivamente, anche nella scelta dei propri consulenti, fornitori e partner, a combattere il fenomeno dello sfruttamento illecito del lavoro nonché a rispettare e a far rispettare ai propri fornitori la normativa vigente in materia tra l'altro di sicurezza e salute sul lavoro (D.lgs. 81/2008 e s.m.i.).

L'attività di C.N.F. è improntata al rispetto dei diritti fondamentali della persona sanciti dalla Costituzione della Repubblica Italiana e dalla CEDU, al rispetto del principio di uguaglianza e di non discriminazione.

La Società condanna altresì qualsivoglia attività che possa comportare lo sfruttamento del lavoro minorile considerando di primaria importanza, oltre che eticamente doverosa, la tutela dei diritti del minore in ogni sua forma.

#### **4.2. Nei rapporti con i collaboratori e con i consulenti (collaboratori a progetto, periti, legali, etc.)**

I collaboratori a qualunque titolo e i consulenti di C.N.F. sono tenuti, nell'esecuzione del rapporto contrattuale instaurato con la Società o dell'incarico dalla stessa ricevuto, a comportarsi con correttezza, buona fede e lealtà, rispettando, per quanto loro applicabili, le previsioni del presente Codice Etico, le normative aziendali e le istruzioni e prescrizioni impartite dal personale della Società.

##### ***a) Instaurazione e svolgimento del rapporto***

C.N.F. considera condizione imprescindibile per l'instaurazione e per la continuazione del rapporto con i collaboratori e i consulenti, il rispetto da parte di questi, nello svolgimento delle rispettive prestazioni professionali, della normativa vigente nonché dei principi contenuti nel Codice Etico. C.N.F. procede all'individuazione e alla selezione dei collaboratori e dei consulenti con assoluta imparzialità, autonomia e indipendenza di giudizio, senza accettare alcun condizionamento o compromesso di qualsiasi tipo, diretto a realizzare situazioni di favore o di privilegio verso terzi o finalizzato all'ottenimento di favori o vantaggi. Nella individuazione e nella selezione dei collaboratori e dei consulenti, la Società ha cura di considerare la loro competenza professionale, reputazione, indipendenza, capacità organizzativa e idoneità alla corretta e puntuale esecuzione delle obbligazioni contrattuali e degli incarichi affidati.

*b) Rilevanza e conoscenza del Codice Etico*

C.N.F. richiede, in ogni accordo individuale con collaboratori o consulenti, l'osservanza, per le parti di competenza, del Codice Etico. La Società cura anche la diffusione del Codice Etico direttamente presso collaboratori e consulenti che sono tenuti al rispetto dei principi in esso contenuti.

Comportamenti contrari ai principi espressi nel Codice Etico possono essere, dalla Società, considerati grave inadempimento ai doveri di correttezza e buona fede nell'esecuzione del contratto, motivo di lesione del rapporto fiduciario e giusta causa di risoluzione dei rapporti contrattuali.

*c) Condotta nell'esecuzione del rapporto contrattuale*

I collaboratori e i consulenti sono tenuti ad evitare, nell'esecuzione delle prestazioni professionali, qualunque situazione di conflitto di interessi con la Società e, in caso di conflitto, devono denunciarlo immediatamente ai loro interlocutori aziendali e devono astenersi dall'esecuzione della prestazione salvo diversa indicazione da parte della Società stessa. Ogni collaboratore o consulente deve, nel modo più assoluto, astenersi dal compiere qualunque atto che sia o consideri essere contrario alla legge, anche nel caso in cui da tale comportamento derivi o possa in astratto derivare un qualunque vantaggio per la Società. Ogni collaboratore o consulente è tenuto a tutelare l'immagine della Società e a valorizzarla anche attraverso comportamenti costantemente improntati al decoro, alla cura della propria persona, alla civiltà e al rispetto altrui.

I collaboratori e i consulenti sono tenuti a utilizzare correttamente e a salvaguardare l'integrità dei beni eventualmente messi a loro disposizione da parte della Società.

### **4.3. Nei rapporti con i fornitori**

Nei rapporti di fornitura di beni e servizi C.N.F. si attiene ai principi del presente Codice e alle procedure interne. C.N.F. si ispira nei rapporti con i fornitori ai principi di correttezza e buona fede nonché al rispetto delle regole sulla concorrenza e sul mercato.

In tale contesto e nell'osservanza di tali norme, i dipendenti addetti alle relazioni con i fornitori devono procedere alla selezione nell'osservanza dei requisiti di qualità, prezzo, convenienza, capacità ed efficienza, o altri purché predefiniti e valutabili in termini oggettivi, imparziali e trasparenti. La selezione dei fornitori deve avvenire sulla base delle politiche commerciali ed imprenditoriali della azienda e deve sempre tenere conto dell'onestà e dell'integrità del soggetto prescelto.

C.N.F. si impegna a non intrattenere relazioni con soggetti dei quali si sappia o si abbia ragione di sospettare che si avvalgano di lavoratori assunti in maniera irregolare, ovvero ricorrano allo sfruttamento del lavoro minorile o in ogni caso riconducibile a situazioni lavorative in violazione della legge.

I dipendenti e i collaboratori devono evitare qualunque situazione di conflitto di interessi, anche potenziale, con riguardo a fornitori segnalando alla Società l'esistenza o l'insorgenza di tali situazioni.

I dipendenti, i collaboratori e gli amministratori di C.N.F. non possono accettare regalie e doni dai fornitori, ad eccezione di quelli riconducibili alle normali relazioni di cortesia e purché di modico valore.

#### **4.4. Nei rapporti con i Partner negoziali/commerciali**

C.N.F. verifica la condivisione dei principi del Codice Etico da parte dei partner commerciali e negoziali pretendendone il rispetto in ogni fase del rapporto.

Gli accordi di associazione con i Partner devono essere formalizzati e devono illustrare chiaramente le relative condizioni.

#### **4.5. Nei rapporti con la Pubblica Amministrazione**

Tutti i rapporti di C.N.F. con la Pubblica Amministrazione, saranno improntati a principi di trasparenza, correttezza, integrità e totale tracciabilità delle comunicazioni, nel rispetto delle leggi vigenti, nonché del presente Codice Etico.

C.N.F. adotta specifici protocolli nell'ambito del proprio Modello ex D.Lgs. 231/01 finalizzati a prevenire e contrastare qualsivoglia comportamento illecito nei rapporti con la Pubblica Amministrazione.

***a) Divieto di erogazioni in denaro a Pubblici Funzionari***

È vietato offrire denaro od ogni altra utilità a dirigenti, funzionari, dipendenti (o a loro parenti) della Pubblica Amministrazione, siano essi italiani o appartenenti a paesi esteri.

***b) Divieto di regalie***

E' fatto divieto di distribuire omaggi e/o regalie eccedenti quanto previsto dalla prassi aziendale o dalle normali pratiche commerciali o di cortesia e ogniqualvolta possano essere percepiti come rivolti alla ricerca indebita di favori.

Al fine di rendere ogni attività il più trasparente possibile, la Società annoterà in un apposito registro ogni omaggio che verrà distribuito indicando analiticamente il destinatario, la motivazione, e allegandovi la fattura di acquisto o la bolla di trasporto.

In ogni caso è vietata qualsiasi forma di regalia a funzionari pubblici, parenti o affini di questi ultimi che possa influenzare l'indipendenza degli stessi.

***c) Vantaggi e altre utilità***

E' fatto divieto di accordare o promettere vantaggi di qualsiasi natura a pubblici funzionari, loro parenti o affini con il fine di ottenere indebiti vantaggi.



Il divieto è assoluto e sussiste anche in ipotesi che la richiesta provenga dal Pubblico Funzionario.

***d) Altre possibili condotte corruttive***

E' fatto divieto di esaminare o proporre opportunità di impiego, di collaborazione e/o commerciali con lo scopo di conseguire indebiti vantaggi nei confronti della Pubblica Amministrazione.

***e) Obbligo di comunicazione***

I dipendenti e/o amministratori di C.N.F. che ricevano proposte corruttive da parte di Pubblici Funzionari, sono tenuti a darne immediata comunicazione agli organi di vigilanza interni alla azienda e comunque al C.d.A..

***f) Veridicità informazioni e dati***

Non è consentito trasmettere o comunicare, in alcun modo, informazioni false o incomplete allo scopo di ottenere un indebito vantaggio dalla Pubblica Amministrazione.

È vietato indurre in errore la Pubblica Amministrazione, con qualsiasi comportamento attivo od omissivo, circa la sussistenza in capo alla azienda di determinate qualità o requisiti.

E' vietato indurre in errore la Pubblica Amministrazione, con qualsiasi comportamento attivo od omissivo, circa il corretto adempimento delle obbligazioni assunte da C.N.F. mediante un contratto.

***g) Acquisizione di informazioni dalla P.A.***

E' vietato sollecitare o ottenere informazioni riservate da parte di pubblici funzionari con lo scopo di acquisire indebiti vantaggi.

#### *h) Conflitto d'interessi*

I dipendenti di C.N.F. si impegnano a dichiarare esplicitamente e risolvere, prima dell'inizio di ogni rapporto con la Pubblica Amministrazione, la presenza di eventuali conflitti di interesse.

Ove il conflitto d'interesse non possa essere rimosso, i dipendenti e/o gli amministratori di C.N.F. devono astenersi dall'operare personalmente nella situazione di conflitto.

### **4.6. Nei rapporti con le controparti**

C.N.F. nelle sue attività può venire a contatto con soggetti esterni. A tal fine tutti i dipendenti, collaboratori, consulenti e coloro che a qualunque titolo sono riconducibili al nome della Società stessa, devono tenere sempre un atteggiamento rispettoso e degno dei valori condivisi da C.N.F., in particolar modo nei rapporti con le controparti.

#### *a) Rapporti con i consumatori*

Nei rapporti con i consumatori C.N.F. si attiene scrupolosamente alle norme di riferimento, in particolare rispettando pedissequamente il Codice del Consumo ed ogni altra previsione anche regolamentare in materia, riconoscendo al consumatore i propri diritti e garantendo un comportamento basato sul rispetto, sulla buona fede contrattuale e sull'etica professionale.

#### *b) Rapporti con le controparti in giudizio*

Nell'eventualità in cui C.N.F. si trovi in giudizio con un'altra parte, la Società si impegna a mantenere un comportamento improntato alla lealtà professionale e morale nei confronti della controparte anche nella scelta dei professionisti. In alcun modo C.N.F. si renderà autrice di episodi discriminatori nei confronti della parte contrattuale più "debole" e/o artefice di azioni scorrette, assicurando imparzialità di trattamento ed un comportamento rispettoso e altamente professionale.

## **5. I TERZI E LA COLLETTIVITÀ: CRITERI DI COMPORTAMENTO**

### **5.1. Con la collettività (politica ambientale, sviluppo sostenibile, iniziative no profit, sponsorizzazioni per iniziative culturali e sportive)**

C.N.F. pone la massima attenzione nel rispetto degli interessi della collettività e considera dovere di ciascuno collaborare al fine di migliorare la qualità della vita e del vivere civile.

C.N.F. considera l'ambiente e la natura valori fondamentali e patrimonio di tutti, da tutelare e da difendere, e a tal fine pone il massimo impegno nell'orientare la propria attività al rispetto di tali principi.

C.N.F. agisce in modo da non arrecare danni all'ambiente adottando e facendo adottare dai propri dipendenti e/o collaboratori misure idonee ad uno sviluppo sostenibile volte a ridurre e possibilmente annullare l'impatto negativo delle attività sull'ambiente. La Società si rende altresì promotrice della condivisione dei principi etici in materia ambientale, educando i dipendenti e collaboratori al rispetto dell'ambiente e attuando politiche di prevenzione degli sprechi, recupero delle risorse, riciclo etc..

A tal fine C.N.F. richiede il rispetto delle normative nazionali, regionali e/o anche solo regolamentari poste a salvaguardia dell'ambiente anche ai propri fornitori richiedendo la sottoscrizione di apposite clausole volte a far rispettare ogni normativa locale, nazionale, comunitaria e internazionale in materia di prevenzione e tutela ambientale.

### **5.2. Con organizzazioni politiche e sindacali**

C.N.F. non eroga contributi di alcun genere, direttamente o indirettamente, a partiti politici, movimenti, comitati e organizzazioni politiche e sindacali, né a loro rappresentanti o candidati se non nelle forme e nei modi previsti dalle normative vigenti.

### **5.3. Con la stampa e con altri mezzi di comunicazione di massa**

C.N.F. si rivolge agli organi di stampa e di comunicazione di massa unicamente attraverso gli organi societari e le funzioni aziendali a ciò delegati, in un atteggiamento di massima correttezza, disponibilità e trasparenza, nel rispetto della politica di comunicazione definita dalla Società. I dipendenti sono tenuti a non fornire informazioni a organi di comunicazione di massa senza esserne stati specificamente e previamente autorizzati dalle funzioni competenti. La Società contrasta e respinge ogni forma di disinformazione o di diffusione non accurata e precisa di notizie che riguardano la Società stessa e la sua attività e assume ogni iniziativa diretta a tutelare la propria immagine e a garantire la correttezza dell'informazione riguardante se stessa. In ogni caso, le informazioni e le comunicazioni relative alla Società e destinate all'esterno dovranno essere accurate, veritiere, complete, trasparenti e tra loro omogenee.

## **6. COMUNICAZIONI SOCIALI E FLUSSI DI INFORMAZIONI: CRITERI DI COMPORTAMENTO**

### **6.1. Obbligo di collaborazione**

I dipendenti e/o amministratori di C.N.F. devono collaborare con gli organi di vigilanza interni dell'azienda, fornendo tutte le informazioni che siano loro richieste e segnalando eventuali anomalie ai superiori gerarchici o all'Organismo di Vigilanza qualora venissero rilevate.

### **6.2. Flussi informativi interni a C.N.F.**

Gli amministratori di C.N.F. devono, nel rispetto della legge, dello Statuto e dei regolamenti interni, informare correttamente i soci circa l'andamento dell'azienda e le attività da questa svolte.

Tutti coloro che operano nell'interesse di C.N.F. o in collaborazione con la stessa, sono tenuti a fornire ogni informazione venga loro richiesta dagli organi direttivi e/o di vigilanza della azienda.

### **6.3. Trasparenza nelle comunicazioni sociali**

I bilanci, le relazioni semestrali o annuali e tutte le altre comunicazioni sociali devono essere redatte con chiarezza e rappresentare in modo corretto e veritiero la situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società. In tali comunicazioni è pertanto vietata l'esposizione di fatti materiali non rispondenti al vero e l'omissione di informazioni imposte dalla legge in modo tale da determinare un'alterazione sensibile della situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società e da indurre in errore i destinatari di tali comunicazioni.

#### **6.4. Obblighi di cooperazione con organi di controllo e vigilanza**

Tutti i dipendenti e/o dirigenti di C.N.F. sono tenuti a collaborare con la società di revisione, fornendo le informazioni, le precisazioni e i documenti che siano da questa richiesti.

## **7. VIGILANZA SULL'APPLICAZIONE DEL CODICE ETICO E CONSEGUENZE DELLA SUA VIOLAZIONE**

### **7.1. Organismo di vigilanza**

C.N.F. ha nominato un Organismo di Vigilanza collegiale, composto da tre (3) membri esterni, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

C.N.F. nella scelta del suo Organismo di Vigilanza ha incaricato professionisti consulenti esterni di elevata competenza nella materia prevista dal D.Lgs. 231/2001 e s.m.i. nonché di indubbia professionalità. A tale Organismo è stato affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello di organizzazione e gestione e di aggiornare tale modello.

Inoltre, all'Organismo di Vigilanza è stato affidato il compito di promuovere la diffusione e la conoscenza del Codice Etico e di curarne l'applicazione e l'aggiornamento, attivandosi, di iniziativa o su segnalazione, per prevenire o reprimere, attraverso le funzioni aziendali competenti (es. Risorse Umane, Affari Legali e Societari, etc.) le eventuali violazioni dello stesso. Le informazioni e le segnalazioni acquisite, autonomamente o su segnalazione, che pervengano in forma scritta e anonima, all'Organismo di Vigilanza e alle strutture dallo stesso utilizzate sono considerate riservate e non possono essere divulgate salvo i casi previsti dalla normativa vigente.

### **7.2. Conseguenze della violazione del Codice per i dipendenti**

Il mancato rispetto e/o la violazione delle regole di comportamento imposte dal Codice Etico e delle procedure aziendali, ad opera di lavoratori dipendenti della Società, costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro e illecito disciplinare.

Le violazioni commesse dai Dipendenti rispetto agli standard comportamentali, alle procedure e alle istruzioni operative, che discendono dagli indirizzi generali formalizzati nel Codice, sono sanzionate ai sensi del Sistema Disciplinare di C.N.F., redatto nel rispetto delle

norme del Diritto del Lavoro ed in particolare ai sensi e per gli effetti dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e nel rispetto delle procedure previste dagli articoli dal 26 al 29 del CCNL di categoria.

Tali sanzioni saranno applicate sulla base del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e verranno proporzionate in base alla loro gravità. L'accertamento delle suddette infrazioni, la gestione dei procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano di competenza delle funzioni aziendali a ciò preposte e delegate.

### **7.3. Conseguenze della violazione del Codice per i dirigenti e gli amministratori**

In caso di violazione, da parte di dirigenti, delle procedure interne e del Codice Etico, la Società valuterà i fatti e i comportamenti e assumerà le opportune iniziative nei confronti dei responsabili. In caso di violazione del Codice Etico da parte degli amministratori di C.N.F., l'Organismo di Vigilanza informerà l'intero Consiglio di Amministrazione che provvederà ad assumere le opportune iniziative ai sensi di legge.

### **7.4. Conseguenze della violazione del Codice per i collaboratori, consulenti ed altri terzi**

Ogni comportamento posto in essere dai collaboratori, dai consulenti o da altri terzi collegati a C.N.F. da un rapporto contrattuale non di lavoro dipendente, in violazione delle previsioni del Codice Etico, potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico, o anche in loro assenza, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla Società, anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale.

Inoltre, C.N.F. si impegna, in ogni caso, a fare tutto quanto sia necessario e consentito al fine di tutelare se stessa e prendere le dovute distanze da tali comportamenti illeciti.