



CODICE ETICO

n. 01/2013

10 Ottobre 2013

Premessa

Il presente documento, denominato "Codice Etico", fornisce i principi e le regole generali alle quali Sviluppo Toscana S.p.A. si vuole attenere nel normale svolgimento della sua attività, nonché le linee guida da seguire nel recepimento del D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, in materia di "Disciplina delle responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell' art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300".

1. ASPETTI GENERALI

1.1 Mission

Con la Legge Regionale n. 28/2008 la Regione Toscana, già proprietaria del 49% del capitale della società Sviluppo Italia Toscana S.p.A., ha acquisito il restante 51% delle azioni con la finalità di trasformarla in società per lo svolgimento di servizi strumentali all'attività regionale e cambiandone la ragione sociale in Sviluppo Toscana S.p.A.

L'attuale mission e gli obiettivi di Sviluppo Toscana sono specificati nello Statuto della società, approvato il 28 luglio del 2008, con la delibera 596 della Giunta Regionale.

In qualità di *in house* regionale, la società opera a supporto della Regione e degli enti dipendenti, nel quadro delle politiche di programmazione, in ambito di:

- progettazione e attuazione dei programmi e progetti comunitari di interesse regionale;
- consulenza e assistenza per la programmazione in materia di incentivi alle imprese, monitoraggio e valutazione;
- gestione e controllo di fondi e istruttoria per la concessione di finanziamenti, incentivi, agevolazioni, contributi, ed ogni altro tipo di beneficio regionale, nazionale e comunitario alle imprese e agli enti pubblici;
- collaborazione alla progettazione e attuazione delle politiche di intervento in materia di ricerca, innovazione e sostegno alla competitività del sistema imprenditoriale toscano;
- supporto a progetti di investimento e di sviluppo territoriale;
- sostegno tecnico-operativo ad iniziative ed attività rivolte alla realizzazione di obiettivi di sviluppo economico e sociale delle comunità locali regionali, nel quadro di programmi di committenza pubblica regionale.

1.2 Valori aziendali e adozione del Codice Etico

La società, nell' adempimento della missione attribuitagli, persegue il raggiungimento dei propri obiettivi attraverso un' azione aziendale svolta nel rispetto della legalità e dei diritti fondamentali della persona, improntata a regole chiare e trasparenti e in sintonia con l' ambiente esterno e con gli obiettivi della comunità.

A tal fine Sviluppo Toscana ha deciso di adottare un Codice Etico che, in linea con i principi di lealtà ed onestà di comportamento che le sono già propri, è volto a regolare attraverso norme comportamentali l'attività aziendale.

Il Codice Etico della società individua pertanto i valori aziendali ed evidenzia l' insieme dei diritti e dei doveri di tutti coloro che vi operano indicando le norme di comportamento da osservare nei confronti di tutti gli interlocutori.

Tra i propri obiettivi la società si impegna a predisporre gli strumenti organizzativi atti a prevenire la violazione dei principi enucleati nel presente documento da parte dei propri dipendenti, collaboratori e consulenti, a vigilare sulla loro osservanza e concreta implementazione e ad aggiornare gli strumenti in maniera adeguata e continuativa.

Nello svolgimento della propria attività Sviluppo Toscana si pone con senso di responsabilità e con integrità morale l' obiettivo di contribuire al processo di sviluppo dell' economia regionale toscana attraverso le seguenti linee:

- attua con trasparenza e rispetta modelli di comportamento ispirati all' autonomia, integrità morale e rigore professionale e sviluppa le azioni coerenti;
- osserva la normativa vigente a livello comunitario, nazionale e regionale e le disposizioni emanate dalla Giunta Regionale;
- rispetta i legittimi interessi di clienti, fornitori, dipendenti, investitori, beneficiari dei finanziamenti regionali e partners;
- si conforma ai principi contenuti nel presente Codice

L'adozione del presente Codice è espressione di un contesto aziendale nel quale obiettivo primario è quello di soddisfare le necessità e le aspettative degli interlocutori tutti della Società attraverso un elevato standard di professionalità ed il divieto di quelle condotte che si pongono in contrasto con le disposizioni di legge e con i valori che la Società stessa intende promuovere.

Ogni dipendente, collaboratore e consulente della Società si dovrà pertanto attenere alle regole contenute nel Codice Etico che, unitamente alle previsioni normative in materia sia civile che penale, rappresentano l' insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità agli stessi attribuiti.

1.3 Compiti dei vertici aziendali

Gli Organi della Società, nella consapevolezza delle proprie responsabilità, si ispirano ai principi contenuti nel presente Codice informando la propria attività a valori di onestà, integrità, lealtà, correttezza, rispetto delle persone e delle regole, collaborazione reciproca.

L'impegno dell' Amministratore Unico è la conduzione responsabile dell'impresa, nel perseguitamento di obiettivi di creazione di valore; l'impegno dei Sindaci è l'esatto espletamento delle funzioni loro affidate dall'ordinamento.

Grava sui singoli la valutazione delle situazioni di conflitto d'interesse o di incompatibilità di funzioni, incarichi e posizioni all'esterno così come all'interno della società.

È fatto onore a ciascuno di usare il massimo rigore nell'apprezzamento di tali circostanze, a vantaggio di un rapporto trasparente e proficuo di Sviluppo Toscana con le varie componenti della collettività degli stakeholders e con il pubblico.

Ai componenti gli Organi sociali è richiesto:

- un comportamento ispirato ad autonomia e indipendenza con le istituzioni pubbliche, i soggetti privati, le associazioni economiche e le forze politiche, fornendo informazioni corrette per la definizione dell'attività legislativa e amministrativa;
- un comportamento ispirato ad integrità, lealtà e senso di responsabilità nei confronti della società;
- la partecipazione assidua ed informata;
- la consapevolezza del ruolo;
- la condivisione della missione e spirito critico, al fine di garantire un contributo personale significativo.

La legittima manifestazione di posizioni divergenti non può andare a detimento dell'immagine e del prestigio della Società, che è responsabilità degli organi di vertice difendere e promuovere.

Eventuali interviste, dichiarazioni ed ogni intervento in pubblico debbono avvenire in un quadro di stretta coerenza con tale principio e limitatamente alle competenti funzioni aziendali.

Le informazioni ricevute per ragioni di ufficio sono considerate riservate e ne è vietato ogni uso non derivante dall'espletamento istituzionale delle funzioni cui ciascuno è preposto.

Gli impegni di lealtà e riservatezza assunti accettando la carica, vincolano l' Amministratore Unico ed i Sindaci anche successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro.

1.4 Compiti dell' Amministratore Unico

E' compito dell' Amministratore Unico aggiornare il Codice Etico al fine di adeguarlo alle nuove normative ed all'evoluzione della sensibilità civile nonché prendere decisioni in materia di violazione del Codice segnalate dell'Organismo di Vigilanza e considerate di significativa rilevanza.

1.5 Compiti dell' organismo di Vigilanza (Audit e Controllo interno)

L'Organismo di Vigilanza, istituito secondo i dettami del D. Lgs. n. 231/2001 è tenuto al rispetto delle norme comportamentali di cui al precedente paragrafo, ha il compito di vigilare sul rispetto, l'adeguatezza e l'aggiornamento del Modello di organizzazione, gestione e controllo per la prevenzione dei reati ex D. Lgs. n. 231/01, nonché sul rispetto e sulla applicazione dei principi etici enunciati nel presente documento.

L'Organismo di Vigilanza, in relazione al Codice Etico ed al Modello di organizzazione, gestione e controllo, si occupa:

- di monitorare le iniziative relative alla loro conoscenza e comprensione;
- di vigilare sulla loro effettiva applicazione;
- di analizzare le proposte di revisione;
- di proporre all' Amministratore Unico le relative modifiche ed integrazioni;
- di ricevere ed analizzare le segnalazioni di violazione;
- di formulare proposte in ordine all'eventuale adozione di provvedimenti sanzionatori nei casi di accertata violazione.

L'Organismo di Vigilanza garantisce la riservatezza agli autori delle segnalazioni al fine di evitare qualsiasi tipo di ritorsione, discriminazione o penalizzazione.

2. PRINCIPI GENERALI

2.1 Correttezza ed onestà

Sviluppo Toscana S.p.A. opera nel rispetto delle leggi vigenti, dell'etica professionale e dei regolamenti interni. Il perseguimento dell'interesse della Società non può mai giustificare una condotta contraria ai principi di correttezza ed onestà.

I collaboratori di Sviluppo Toscana S.p.A., nell'ambito della loro attività professionale, sono tenuti a rispettare con diligenza le leggi vigenti, il Codice Etico e i regolamenti interni. In nessun caso il perseguimento dell'interesse di Sviluppo Toscana S.p.A. può giustificare la loro inosservanza.

2.2 Imparzialità e pari opportunità

Nelle relazioni con tutte le controparti, Sviluppo Toscana S.p.A. si impegna ad evitare ogni discriminazione in base all'età, al sesso, allo stato di salute, all'origine etnica, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose.

2.3 Professionalità e valorizzazione delle risorse umane

Sviluppo Toscana S.p.A. è impegnata a valorizzare le competenze delle proprie risorse, mettendo a disposizione delle medesime idonei strumenti di formazione, di aggiornamento professionale e di sviluppo.

2.4 Riservatezza

Sviluppo Toscana S.p.A. garantisce, in conformità alle disposizioni di legge, la riservatezza delle informazioni in proprio possesso. Ai collaboratori della Società è fatto divieto di utilizzare informazioni riservate per scopi non connessi all'esercizio della propria attività professionale.

2.5 Conflitto di interessi

Nello svolgimento di ogni attività, Sviluppo Toscana S.p.A. opera per evitare di incorrere in situazioni di conflitto di interesse, reale o anche soltanto potenziale. Fra le ipotesi di "conflitto di interesse", oltre a quelle definite dalla legge, si intende anche il caso in cui un collaboratore operi per il soddisfacimento di un interesse diverso da quello della Società e dei suoi azionisti per trarne un vantaggio di natura personale.

In particolare tutti i dipendenti ed i collaboratori devono rendere noti tutti i conflitti di interessi e discuterne con la funzione di appartenenza

2.6 Trasparenza e completezza dell'informazione

I dipendenti ed i collaboratori di Sviluppo Toscana S.p.A. sono tenuti a dare informazioni complete, trasparenti, comprensibili ed accurate, in modo da permettere ai destinatari di assumere decisioni consapevoli, in merito alle relazioni da intrattenere con la Società stessa.

2.7 Tutela della privacy

Tutte le informazioni riservate sono trattate, in conformità alla vigente normativa di riferimento, con modalità idonee ad assicurarne la massima trasparenza ai diretti interessati e l'inaccessibilità a terzi, se non per giustificati ed esclusivi motivi di lavoro.

2.8 protezione della salute

Ai dipendenti ed ai collaboratori, la cui integrità fisica e morale è considerata valore primario della Società, vengono garantite condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale, in ambienti di lavoro sicuri e salubri.

2.9 Tutela ambientale

Sviluppo Toscana S.p.A. è impegnata nella salvaguardia dell'ambiente come bene primario. A tale scopo, orienta le proprie scelte, in modo da garantire la compatibilità tra iniziativa economica ed esigenze ambientali, non solo nel rispetto della normativa vigente, ma anche tenendo conto dello sviluppo della ricerca scientifica e delle migliori esperienze in materia.

2.10 Doveri dei collaboratori

Sviluppo Toscana S.p.A. si attende dai propri dipendenti e collaboratori, nello svolgimento delle proprie mansioni, comportamenti eticamente ineccepibili, oltre che legalmente e professionalmente corretti, atti a rinsaldare la fiducia reciproca ed a consolidare l'immagine della Società.

3. AMBITI DI APPLICAZIONE

3.1 Rapporti con le risorse umane

Il "fattore umano" costituisce la risorsa chiave della Società. Esso viene valorizzato attraverso una particolare attenzione agli aspetti motivazionali e alle specifiche esigenze formative, tenendo conto delle potenzialità individuali nonché favorendo le condizioni per un ambiente di lavoro propositivo, gratificante e non conflittuale.

Per perseguire tali obiettivi la Società:

- garantisce l'integrità fisica e morale del suo personale nonché condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale ed ambienti di lavoro salubri e sicuri;
- adotta criteri di merito, di competenza e comunque strettamente professionali per qualunque decisione relativa al rapporto di lavoro con i propri dipendenti e collaboratori esterni; pratiche discriminatorie nella selezione, assunzione, formazione, gestione, sviluppo e retribuzione del personale, nonché ogni forma di nepotismo o di favoritismo, sono espressamente vietate. Ogni assunzione o promozione deve effettuarsi rispettando criteri di merito e di competenza;
- richiede ai responsabili di unità operative ed a tutti i collaboratori, ciascuno per quanto di competenza, di adottare comportamenti coerenti con i principi di cui ai punti precedenti, funzionali alla loro corretta attuazione;
- si impegna a formare le proprie risorse in modo da condividere i principi del Codice Etico e facilitare il rispetto dei medesimi a tutti i livelli;
- raccoglie e tratta i dati personali, sensibili e non, dei propri dipendenti e delle persone fisiche e/o giuridiche con le quali intrattiene relazioni o rapporti, con il consenso degli interessati e con le modalità ed i limiti previsti dal D. Lgs. 196/2003 in materia di tutela delle persone e dei dati personali.

Attraverso proprie funzioni e risorse dedicate, Sviluppo Toscana S.p.A. promuove e cura costantemente la conoscenza del Codice Etico e dei relativi aggiornamenti, nonché delle aree di attività delle diverse funzioni con attribuzioni di responsabilità, linee di dipendenza gerarchica, descrizione dei compiti e formazione del personale. L'informazione e la conoscenza del Codice Etico avviene in primo luogo attraverso la distribuzione di apposita documentazione a tutti coloro che interagiscono con la Società.

Il personale dell'azienda potrà comunque, in qualsiasi momento, chiedere ai propri superiori consigli e chiarimenti sui contenuti del Codice Etico e dei protocolli e sulle mansioni ad essi attribuite.

Ogni dipendente di Sviluppo Toscana:

- orienta il proprio operato a professionalità, trasparenza, correttezza ed onestà, contribuendo con colleghi, superiori e collaboratori al perseguitamento degli obiettivi comuni;
- informa la propria attività, qualunque sia il livello di responsabilità connesso al ruolo, al più elevato grado di efficienza, attenendosi alle disposizioni operative impartite dai livelli gerarchici superiori;
- adegua i propri comportamenti interni ed esterni ai principi ed ai valori di cui al presente Codice, nella consapevolezza delle responsabilità di cui Sviluppo Toscana richiede il rispetto nel corso dell'erogazione della prestazione lavorativa;
- considera la riservatezza principio vitale dell'attività.

Il rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti è obbligo specifico di ogni dipendente, il quale è tenuto a segnalare al proprio responsabile:

- qualunque violazione – realizzata in ambito aziendale – di norme di legge o regolamenti, ovvero del presente Codice;
- ogni episodio di omissione, falsificazione o trascuratezza nella tenuta della contabilità o nella conservazione della documentazione su cui si fondano le registrazioni contabili;
- eventuali irregolarità o malfunzionamenti relativi alla gestione e alle modalità di erogazione delle prestazioni, nella certezza che nessun tipo di ritorsione verrà posto in essere nei suoi confronti.

I dipendenti devono astenersi:

- dal perseguitamento di interessi personali a detrimenti di quelli aziendali;
- dallo sfruttamento del nome e della reputazione di Sviluppo Toscana a scopi privati ed analogamente dallo sfruttamento a fini personali della posizione ricoperta all'interno di Sviluppo Toscana e delle informazioni acquisite nel corso della prestazione lavorativa;
- dall'adozione di atteggiamenti che possano compromettere l'immagine della società;
- dall'uso di beni sociali per scopi diversi da quelli ad essi propri;
- dal consumo inutile o dall'impiego non razionale di mezzi e risorse;
- dalla diffusione a terzi o dall'uso a fini privati o comunque improprio di informazioni e notizie riguardanti Sviluppo Toscana o i beneficiari dei finanziamenti;
- dall'espletamento di mansioni lavorative – anche a titolo gratuito – in contrasto o in concorrenza con Sviluppo Toscana o presso società fornitrice o destinatarie dei finanziamenti regionali;
- dalla diffusione di indicazioni o nozioni tecniche che non siano state debitamente e preventivamente autorizzate;
- dal mostrare o fornire copia di qualsivoglia documento aziendale, con particolare riferimento ai documenti cartografici e informatizzati, se non debitamente e preventivamente autorizzati;
- dall'accettare o dal tener conto di raccomandazioni o segnalazioni, comunque denominate, in qualunque forma, a forza o a danno di soggetti con i quali viene in contatto per ragioni del proprio ufficio;
- dalla rivelazione di informazioni riservate o l'esternazione di opinioni e convincimenti personali che possano arrecare nocume all'immagine aziendale, anche in conseguenza dell'interruzione o la risoluzione del rapporto lavorativo con la Società, indipendentemente dalla causa;
- dal non garantire la parità di trattamento tra coloro che vengono in contatto con Sviluppo Toscana;
- dal mancato rispetto, tutela, conservazione e funzionalità dei beni messi a loro disposizione;
- dall'utilizzare a fini personali l'attrezzatura di cui dispone per ragioni d'ufficio.

3.2 Rapporti gerarchici all'interno della società

I rapporti tra i livelli di responsabilità, connessi alle differenti posizioni gerarchiche esistenti nella Società, devono svolgersi con lealtà e correttezza, nel rispetto del segreto d'ufficio.

Tutti i responsabili di specifiche attività e delle strutture organizzative devono esercitare i poteri connessi alla delega ricevuta con obiettività e prudente equilibrio, rispettando la dignità della persona dei propri collaboratori dei quali devono curare adeguatamente la crescita professionale.

Tutti i componenti delle strutture organizzative, a loro volta, devono prestare la massima collaborazione ai responsabili, osservando le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del

lavoro impartite da questi ultimi e, in generale, dalla Società.

3.3 Rapporti con la collettività

Nei rapporti con le Istituzioni, Sviluppo Toscana S.p.A. è consapevole della rilevanza per lo sviluppo economico della Regione delle attività ad essa demandate e delle conseguenti responsabilità assunte verso la collettività.

Sviluppo Toscana S.p.A. mantiene con le pubbliche Autorità relazioni ispirate alla piena e fattiva collaborazione, conformandosi ai provvedimenti assunti dagli organi preposti.

Le competenti funzioni aziendali mantengono i necessari rapporti con le Istituzioni.

A ciascuno dei dipendenti è richiesto di conformarsi ai medesimi principi di trasparenza, osservanza degli obblighi e collaborazione con le Autorità.

La Società:

- è consapevole dell'importanza della propria attività per lo sviluppo economico, sociale e per il benessere generale della collettività;
- è consapevole delle sue responsabilità nel fornire servizi, nel rendicontare l'attività alla Regione e nel gestire denaro pubblico;
- si impegna ad informare correttamente la collettività in merito alla propria attività istituzionale;
- non eroga contributi, vantaggi o altre utilità a partiti politici ed organizzazioni sindacali dei lavoratori, né a loro rappresentanti o candidati, fermo il rispetto della normativa applicabile;
- rifugge il ricorso a comportamenti consistenti nell'utilizzazione, trasformazione od occultamento di capitali di provenienza illecita
- non ammette, in alcuna forma, regali che possano essere interpretati come eccedenti le normali pratiche commerciali o di cortesia o comunque rivolti ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività collegabile a Sviluppo Toscana S.p.A. Qualsiasi contributo aziendale che possa essere considerato una donazione deve essere preso in esame dall'Organismo di Vigilanza, cui compete decidere se esso è conforme o meno alle leggi vigenti ed al presente Codice Etico;
- non ammette atti di corruzione nei confronti della Pubblica Amministrazione;
- si impegna a non divulgare notizie o commenti falsi e/o tendenziosi.

3.4 Rapporti con utenti e fornitori

Sono di primario interesse aziendale:

- la piena soddisfazione delle esigenze del cliente destinatario della prestazione messa in atto da Sviluppo Toscana S.p.A.;
- la creazione di un solido rapporto con il cliente, ispirato alla cortesia, alla correttezza ed all'efficienza;
- il mantenimento di un atteggiamento professionale leale e collaborativo nei riguardi del cliente, che deve essere posto in condizioni di assumere decisioni consapevoli e informate.

Sviluppo Toscana S.p.A. non ha preclusioni verso alcun cliente o categoria di clienti, ma non intende intrattenere relazioni in modo diretto o indiretto, con persone dalle quali sia conosciuta o sospettata l'appartenenza ad organizzazioni criminali o comunque operanti al di fuori delle liceità; ad esempio sono esclusi rapporti con persone od organizzazioni legate al riciclaggio, al traffico di droga, all'usura.

Come previsto dal regolamento interno per l'acquisizione in economia di beni e servizi, i principi di correttezza, professionalità, efficienza, serietà e affidabilità costituiscono la base per l'instaurazione di un valido rapporto anche con fornitori e collaboratori esterni, la cui scelta viene operata in funzione di valutazioni basate su elementi di riferimento oggettivi. È fatto obbligo ai dipendenti di Sviluppo Toscana di assicurare pari opportunità alle aziende fornitrice in possesso dei requisiti richiesti.

La selezione dei fornitori e la determinazione delle condizioni d'acquisto devono essere basate su una valutazione obiettiva della qualità, dell'utilità, del prezzo dei beni e servizi chiesti, della capacità della controparte di fornire e garantire tempestivamente beni e servizi di livello adeguato alle esigenze di Sviluppo Toscana, nonché della sua integrità e solidità.

Sviluppo Toscana è disponibile alla ricerca di soluzioni amichevoli ai problemi che dovessero insorgere con il cliente, nella prospettiva di superare le posizioni divergenti e di addivenire ad una loro conciliazione. Analogo spirito informa il rapporto di Sviluppo Toscana con i propri fornitori e collaboratori esterni; è peraltro fatto obbligo ai dipendenti di segnalare tempestivamente alle funzioni competenti eventuali problemi di rilievo insorti, al fine di consentire l'adozione delle misure ritenute volta per volta più opportune.

Nei rapporti con clienti e fornitori o con altri soggetti con i quali vengano in contatto per motivi di lavoro, i vertici aziendali ed i dipendenti non possono accettare compensi, omaggi o trattamenti di favore di valore più che simbolico; grava sul dipendente l'obbligo di informare il proprio responsabile gerarchico delle offerte ricevute in tal senso.

Analogamente, è vietato offrire o corrispondere indebiti compensi, omaggi o trattamenti di favore di valore più che simbolico e comunque estranei alle normali relazioni di cortesia, nell'intento di favorire illecitamente gli interessi di Sviluppo Toscana.

Nell'espletamento dei propri compiti Sviluppo Toscana antepone il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri od altrui; ispira le proprie decisioni ed i propri comportamenti alla cura dell'interesse pubblico che gli è affidato; svolge la propria attività istituzionale in attuazione del Piano di Attività previsto dall' Art. 4 comma 1 della L.R. 28/2008 nel rispetto degli indirizzi per la gestione impartiti dalla Regione Toscana.

I vertici aziendali ed i dipendenti dimostrano la massima disponibilità nello svolgimento delle proprie funzioni e favoriscono l'accesso alle informazioni a cui i terzi hanno titolo.

Nella trattazione delle pratiche i dipendenti rispettano l'ordine cronologico delle richieste e non rifiutano prestazioni a cui siano tenuti.

Il dipendente non prende impegni né fa promesse in ordine a decisioni, azioni proprie o altrui inerenti l'ufficio, se ciò possa generare sfiducia nella Società o nella sua indipendenza e responsabilità.

3.5 Rapporti con organizzazioni politiche

Fermo il rispetto delle normative specifiche applicabili, Sviluppo Toscana non eroga contributi, diretti o indiretti e sotto qualsiasi forma, a partiti, movimenti, comitati, associazioni o altri organismi di natura politica o sindacale, né a loro rappresentanti o candidati.

4. MODALITA' DI ATTUAZIONE

4.1 Descrizione e destinatari del codice etico

Il Codice Etico rappresenta l'enunciazione dell'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità di Sviluppo Toscana S.p.A. rispetto a tutti i soggetti con cui entra in relazione per il conseguimento del proprio oggetto sociale.

Il Codice, insieme a tutte le altre norme, politiche e disposizioni emanate dalla Società, costituisce il programma per assicurare un'efficace prevenzione e rilevazione di violazioni di leggi.

Il Codice si applica a tutti i dipendenti e collaboratori della Società e a qualsivoglia soggetto, sia esso persona fisica o giuridica privata, che operano con Sviluppo Toscana S.p.A.

La Società si impegna a far sì che il Codice Etico sia considerato uno standard di best practice per la condotta negli affari da parte di quei soggetti con i quali intrattiene rapporti di collaborazione su base duratura, quali consulenti ed esperti.

4.2 Modalità di consultazione del codice etico

Il Codice è consegnato a tutti i dipendenti e collaboratori della Società a cura della Funzione Personale ed è consultabile sul sito internet della Società: www.sviluppo.toscana.it

5. POLITICA INFORMATIVA

5.1 Comunicazione aziendale

La comunicazione, all'interno ed all'esterno della Società, deve essere chiara, precisa e veritiera onde evitare la diffusione di notizie e informazioni erronee ovvero il determinarsi di situazioni comportanti responsabilità di qualsiasi natura e contenuto per la Società.

La comunicazione di informazioni al pubblico, in particolare, deve essere gestita dalle strutture organizzative espressamente preposte.

5.2 Uso di informazioni riservate

Le informazioni ed i documenti riservati, i dati personali dei collaboratori e dei fornitori, i progetti di lavoro vanno custoditi e protetti in maniera adeguata e continua sia rispetto ai terzi sia rispetto ai colleghi non direttamente interessati. I soggetti che, per ragioni di lavoro, vi hanno accesso devono, comunque, trattarli secondo le istruzioni e le procedure impartite dal datore di lavoro.

Qualora terze persone, deliberatamente o fraudolentemente, cercassero di ottenere informazioni riservate ai collaboratori della Società, questi ultimi devono darne tempestiva comunicazione alla Società, tramite il proprio superiore diretto.

In particolare, ai dipendenti e ai collaboratori non espressamente autorizzati, nelle forme e nei termini di cui al D. Lgs. 196/2003 avente ad oggetto la tutela delle persone e dei dati personali, è vietato conoscere, registrare e divulgare i dati personali di altri collaboratori o di terzi.

5.3 Protezione del patrimonio sociale

La salvaguardia del patrimonio sociale ricomprende la custodia e la protezione dei beni materiali ed intellettuali della società, nonché delle informazioni e dei dati di proprietà aziendale, dei quali i dipendenti vengono a conoscenza per ragioni d'ufficio.

Per l'importanza strategica di tali informazioni, è necessaria una loro corretta condivisione, che consenta la realizzazione degli obiettivi comuni alle diverse funzioni, nella consapevolezza che la diffusione non autorizzata, la manomissione, l'uso indebito o la perdita possono arrecare danni a Sviluppo Toscana S.p.A. e alla Regione Toscana sua azionista.

5.4 Trasparenza della contabilità

La trasparenza contabile si fonda sulla veridicità, accuratezza e completezza dell'informazione di base per le relative registrazioni contabili. Ciascun collaboratore è tenuto ad attivarsi affinché i fatti di gestione siano rappresentati correttamente e tempestivamente nella contabilità.

Per ogni operazione è conservata agli atti un'adeguata documentazione di supporto dell'attività svolta, in modo da consentire:

- l'agevole registrazione contabile;
- l'individuazione dei diversi livelli di responsabilità;
- la ricostruzione accurata dell'operazione, anche per ridurre la probabilità di errori interpretativi.

Ciascuna registrazione deve riflettere esattamente ciò che risulta dalla documentazione di supporto.

5.5 Controlli interni

E' politica di Sviluppo Toscana S.p.A. diffondere a tutti i livelli una cultura orientata all'esercizio del controllo, caratterizzata dalla consapevolezza dell'esistenza dei controlli interni e della coscienza del contributo positivo che questi danno al miglioramento dell'efficienza.

La responsabilità di realizzare un sistema di controllo interno efficace è comune a ogni livello della struttura organizzativa.

Gli Organi di controllo e di vigilanza della Società (*Audit e controllo interno*) e la società di revisione incaricata hanno libero accesso ai dati, alla documentazione e alle informazioni utili per lo svolgimento delle proprie attività.

Nell'ambito delle loro competenze i dirigenti sono tenuti a essere partecipi del sistema di controllo aziendale e a farne partecipi i propri collaboratori.

L' Amministratore Unico, i dirigenti e i dipendenti della Società sono tenuti ad un comportamento di massima disponibilità, trasparenza, collaborazione, tempestività e professionalità nei confronti degli organi di controllo e di vigilanza. In nessuna circostanza sono ammesse deroghe a tale comportamento.

6. OSSERVANZA DEL CODICE ETICO

L'osservanza delle norme del Codice Etico è parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti ai sensi e per gli effetti di cui agli art. 2104 e 2106 del codice civile.

Nei contratti di collaborazione duratura deve essere espressamente inserito l'obbligo di osservanza del presente Codice.

La violazione delle disposizioni del Codice Etico da parte dei dipendenti e collaboratori costituisce inadempimento delle obbligazioni contrattuali.

I provvedimenti disciplinari applicabili, in relazione alla gravità o recidività dell'inosservanza o al grado della colpa, sono:

- il rimprovero verbale;
- il rimprovero scritto;
- la sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a dieci giorni;
- il licenziamento per notevole inadempimento degli obblighi contrattuali (giustificato motivo);
- il licenziamento per una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro (giusta causa).

Il tipo e l' entità di ciascuna delle sanzioni saranno applicate in relazione :

-all' intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell' evento

-al comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge

-alle mansioni del lavoratore

-alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza

-alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare

Infine per l'inosservanza delle disposizioni del Codice da parte dei soggetti terzi aventi rapporti

contrattuali con la Società, potrà essere valutata, quale sanzione nei casi più gravi, la risoluzione del contratto in essere.

Tutti i dipendenti che possano documentare comportamenti non in linea con quanto previsto dal Codice Etico emanato dalla Società, sono tenuti a informarne l'Organismo di Vigilanza (*Audit e controllo interno*) nell' ambito del più ampio dovere di diligenza e fedeltà; tale adempimento non potrà dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari e dovrà essere garantita la riservatezza a chi segnala eventuali violazioni al fine di eliminare la possibilità di ritorsioni. Le informazioni pervenute all'Organismo di Vigilanza saranno utilizzate ai fini di un miglioramento della pianificazione dell'attività di *Audit e controllo* e non impongono una verifica sistematica di tutti i fatti segnalati, essendo rimessa alla discrezionalità e responsabilità dell'Organismo di Vigilanza la decisione di attivarsi a seguito di una eventuale segnalazione.