



**CODICE ETICO DI  
ABRUZZO SVILUPPO SpA**

---

**ABRUZZO SVILUPPO SpA**  
SOCIETA' IN-HOUSE DELLA REGIONE ABRUZZO

Approvato dal Consiglio di Amministrazione il 15 febbraio 2008

## **INDICE**

### **1 PREMESSA 3**

**1.1 L'azienda 3**

**1.2 I principi di riferimento 3**

**1.3. Il Codice Etico 3**

### **2. PRINCIPI GENERALI 4**

**2.1. Conformità a leggi e regolamenti 4**

**2.2. Modelli e regole di comportamento 4**

**2.3. Diffusione ed osservanza del Codice Etico 5**

**2.4. Corporate Governance 5**

### **3. RISORSE UMANE E POLITICA DELL'OCCUPAZIONE 5**

**3.1 Le condizioni determinanti 5**

**3.2 Lo sviluppo delle professionalità 5**

**3.3 Risorse umane e Codice Etico 6**

**3.4 Ambiente di lavoro e tutela della privacy 6**

### **4. PROCEDURE OPERATIVE E DATI CONTABILI 6**

**4.1 I protocolli specifici 6**

**4.2 Osservanza delle procedure 7**

**4.3 Trasparenza contabile 7**

### **5. Procedure di attuazione e di controllo 8**

**5.1 Responsabile Etico 8**

**5.2 Mansioni 8**

**5.3 Provvedimenti in caso di violazione del Codice Etico 8**

**5.4 Il Rapporto Etico 9**

### **6 RAPPORTI CON L'ESTERNO 10**

**6.1 Rapporti con autorità ed istituzioni pubbliche ed altri soggetti rappresentativi di interessi collettivi 10**

**6.1.1 Rapporti con Autorità e Pubbliche Amministrazioni 10**

**6.1.2 Rapporti con organizzazioni politiche e sindacali 10**

**6.1.3 Regali, benefici e promesse di favori 10**

**6.2 Rapporti con clienti e fornitori 11**

**6.2.1 Condotta negli affari 11**

**6.2.2 Regali, dazioni e benefici 11**

**7 RAPPORTI CON I MASS MEDIA E GESTIONE DELLE INFORMAZIONI 11**

**7.1 Modalità di condotta 11**

**7.2 Obbligo di riservatezza 11**

**8 VIOLAZIONI DEL CODICE ETICO - SISTEMA SANZIONATORIO 12**

**8.1 Segnalazioni delle violazioni 12**

**8.2 Linee guida del sistema sanzionatorio 12**

## **1 PREMESSA**

### **1.1 L'azienda**

Questo Codice (qui di seguito indicato come "Codice Etico") esprime gli impegni e le responsabilità etiche nella conduzione degli affari e delle attività aziendali assunti dai collaboratori di Abruzzo Sviluppo - Società Consortile per Azioni (di seguito "Abruzzo Sviluppo"), siano essi dipendenti, collaboratori a vario titolo o amministratori.

Abruzzo Sviluppo è una società completamente controllata dalla Regione Abruzzo, definita pertanto in house, ed opera nel settore dello "sviluppo locale, in particolare per il sostegno e per la qualificazione del sistema industriale regionale sui temi dell'innovazione tecnologica, Ricerca & Sviluppo Tecnologico (R&ST), internazionalizzazione, marketing territoriale, finanza agevolata e quant'altro riconducibile agli obiettivi dell'ente costituente, prestando servizi per lo stesso" (art. 4 dello Statuto societario).

Il raggiungimento degli obiettivi di Abruzzo Sviluppo è perseguito, da parte di tutti coloro che operano nella Società, con lealtà, serietà, onestà, competenza e trasparenza, nell'assoluto rispetto delle leggi e delle normative vigenti.

### **1.2 I principi di riferimento**

Conformità alle leggi, trasparenza e correttezza gestionale, sviluppo delle risorse umane, lavoro di gruppo, innovazione e qualità del servizio, sono i principi etici cui Abruzzo Sviluppo si ispira - e da cui deriva i propri modelli di condotta – al fine di raggiungere i propri obiettivi aziendali.

In particolare, la convinzione di agire in qualche modo a vantaggio dell'azienda non giustifica l'adozione di comportamenti in contrasto con i suddetti principi. Tutti coloro che operano in Abruzzo Sviluppo, senza distinzioni ed eccezioni, sono, pertanto, impegnati ad osservare e far osservare questi principi nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità. Tale impegno richiede che anche i soggetti con cui la Società ha rapporti a qualunque titolo agiscano nei suoi confronti con regole e modalità ispirate agli stessi valori.

### **1.3. Il Codice Etico**

Abruzzo Sviluppo ha ritenuto opportuno e necessario adottare ed emanare un codice di comportamento che esplicita i valori a cui tutti i propri amministratori, dipendenti e collaboratori a vario titolo devono adeguarsi, accettando responsabilità, assetti, ruoli e regole della cui violazione, anche se da essa non consegue alcuna responsabilità aziendale verso terzi, essi assumono la personale responsabilità verso l'interno e verso l'esterno dell'azienda. La conoscenza e l'osservanza del codice di comportamento da parte di tutti coloro che prestano attività lavorativa in Abruzzo Sviluppo sono dunque condizioni primarie per la trasparenza e la reputazione della società. Inoltre il codice è portato a conoscenza di tutti coloro con i quali Abruzzo Sviluppo intrattiene rapporti d'affari.

Nell'ambito del sistema di controllo interno, il Codice Etico costituisce presupposto e riferimento - previa valutazione dei rischi-reato eventualmente connessi alle attività svolte - sia del modello preventivo di organizzazione gestione e controllo, sia del sistema sanzionatorio per la violazione delle norme in esso stabilite, adottati da Abruzzo Sviluppo secondo quanto previsto dagli artt. 6 e 7 del D. Lgs. N. 231 del 2001. La vigilanza dell'attuazione del Codice Etico e della sua applicazione è compito degli amministratori e dei dipendenti di Abruzzo Sviluppo che ne segnalano le eventuali inadempienze o mancata applicazione al Responsabile Etico.

La verifica sulla attuazione del codice di comportamento e sulla sua applicazione è di competenza del Consiglio di Amministrazione e del management aziendale, il quale potrà anche farsi promotore di proposte di integrazione o modifica dei contenuti.

E' compito del Consiglio di Amministrazione aggiornare il Codice Etico al fine di adeguarlo alla eventuale nuova normativa rilevante ed alla evoluzione della sensibilità civile.

## **2. PRINCIPI GENERALI**

### **2.1. Conformità a leggi e regolamenti**

Abruzzo Sviluppo opera nell'assoluto rispetto delle leggi e delle normative vigenti, in conformità ai principi fissati nel Codice Etico ed alle procedure previste.

L'integrità morale è un dovere costante di tutti coloro che lavorano per Abruzzo Sviluppo e caratterizza i comportamenti di tutta la propria organizzazione.

Gli amministratori ed i dipendenti di Abruzzo Sviluppo, nonché coloro che a vario titolo operano con la stessa, sono pertanto tenuti, nell'ambito delle rispettive competenze, a conoscere ed osservare le leggi ed i regolamenti vigenti. In tale contesto rientra anche l'attenzione ed il rispetto delle normative che regolano la concorrenza.

I rapporti con le Autorità di quanti operano per Abruzzo Sviluppo devono essere improntati alla massima correttezza, trasparenza e collaborazione, nel pieno rispetto delle leggi e delle normative e delle loro funzioni istituzionali.

### **2.2. Modelli e regole di comportamento**

Tutte le attività lavorative di quanti operano per Abruzzo Sviluppo devono essere svolte con impegno professionale, rigore morale e correttezza gestionale, anche al fine di tutelare l'immagine dell'azienda.

I comportamenti ed i rapporti di tutti coloro che a vario titolo operano nell'interesse di Abruzzo Sviluppo, all'interno ed all'esterno della stessa, devono essere ispirati a trasparenza, correttezza e reciproco rispetto. In tale contesto i dirigenti devono per primi rappresentare con il loro operato un esempio per tutte le risorse umane di Abruzzo Sviluppo, attenendosi, nello svolgimento delle proprie funzioni, ai principi ispiratori del Codice Etico, alle procedure ed ai regolamenti aziendali, curandone la diffusione tra i dipendenti e sollecitandoli a presentare richieste di chiarimenti o proposte di aggiornamento ove necessario.

Con particolare riferimento agli amministratori, inoltre, Abruzzo Sviluppo richiede che questi si adoperino attivamente al fine di proporre e realizzare i progetti, gli investimenti e le azioni industriali, commerciali e gestionali utili a conservare ed accrescere il patrimonio economico, tecnologico e professionale dell'azienda.

Abruzzo Sviluppo garantisce altresì, sui fenomeni e sulle scelte aziendali, la disponibilità di un supporto informativo tale da consentire alle funzioni ed agli organi societari, anche per la revisione contabile e per il controllo interno, nonché alle autorità di vigilanza, di svolgere la più ampia ed efficace attività di controllo.

### **2.3. Diffusione ed osservanza del Codice Etico**

Abruzzo Sviluppo promuove la conoscenza e l'osservanza del Codice Etico, dei protocolli interni e dei loro aggiornamenti tra tutti gli amministratori, i dipendenti, i collaboratori a vario titolo, i partner commerciali e finanziari, i consulenti, i clienti ed i fornitori, richiedendone il rispetto e prevedendo, in caso di inosservanza, adeguate sanzioni disciplinari o contrattuali. I soggetti sopra indicati sono pertanto tenuti a conoscere il contenuto del Codice Etico - chiedendo e ricevendo dalle funzioni aziendali preposte gli opportuni chiarimenti in merito alle interpretazioni del contenuto -osservarli e contribuire alla loro attuazione, segnalando eventuali carenze e violazioni (o anche solo tentativi di violazione) di cui siano venuti a conoscenza.

Abruzzo Sviluppo inoltre promuove e incoraggia la collaborazione dei dipendenti e dei collaboratori/consulenti nel far rispettare, conoscere ed attuare il Codice Etico e, nell'ambito delle rispettive competenze e funzioni, i protocolli interni.

### **2.4. Corporate Governance**

Abruzzo Sviluppo adotta un sistema di Corporate Governance conforme a quanto previsto dalla legge.

Tale sistema di governo societario è orientato alla massimizzazione del valore per gli azionisti, al controllo dei rischi d'impresa e al contemperamento degli interessi di tutti gli azionisti.

Eventuali modifiche della Corporate Governance che dovessero essere adottate a seguito di variazioni normative potranno comportare conseguenti modifiche del presente Codice Etico.

## **3. RISORSE UMANE E POLITICA DELL'OCCUPAZIONE**

### **3.1 Le condizioni determinanti**

Le risorse umane sono un elemento indispensabile per l'esistenza dell'azienda ed un fattore critico per competere con successo sul mercato. L'onestà, la lealtà, la capacità, la professionalità, la serietà, la preparazione tecnica e la dedizione del personale rientrano pertanto tra le condizioni determinanti per conseguire gli obiettivi della Società e rappresentano le caratteristiche richieste da Abruzzo Sviluppo ai propri amministratori, dipendenti e collaboratori a vario titolo.

### **3.2 Lo sviluppo delle professionalità**

Nell'evoluzione del rapporto di lavoro Abruzzo Sviluppo si impegna a creare e mantenere le condizioni necessarie affinché le capacità e le conoscenze di ciascuno possano ulteriormente ampliarsi nel rispetto di tali valori, seguendo una politica basata sul riconoscimento dei meriti e delle pari opportunità, e prevedendo specifici programmi volti all'aggiornamento professionale ed all'acquisizione di maggiori competenze, capacità e conoscenze, mentre i dirigenti e responsabili di funzione devono porre la massima attenzione nel valorizzare ed accrescere la professionalità dei propri collaboratori creando le condizioni per lo sviluppo delle loro capacità e la realizzazione delle loro potenzialità.

### **3.3 Risorse umane e Codice Etico**

Attraverso proprie funzioni e risorse dedicate, Abruzzo Sviluppo promuove e cura costantemente la conoscenza del Codice Etico, 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 la quale, in tal caso, richiede agli stessi interlocutori, al momento della consegna del materiale informativo sul Codice Etico, la sottoscrizione di dichiarazione di presa visione della documentazione ricevuta. In secondo luogo Abruzzo Sviluppo prevede per i propri dipendenti appositi programmi di formazione e aggiornamento, curati dalle funzioni responsabili, sul Codice Etico. Il personale dell'azienda potrà comunque, in qualsiasi momento, chiedere ai propri superiori consigli e chiarimenti sui contenuti del Codice Etico. In occasione della costituzione di nuovi rapporti di lavoro, consulenza e/o collaborazione, Abruzzo Sviluppo fornirà tempestivamente le informazioni necessarie ad una adeguata conoscenza del Codice Etico.

### **3.4 Ambiente di lavoro e tutela della privacy**

Abruzzo Sviluppo si impegna a creare un ambiente di lavoro che garantisca, a tutti coloro che a qualunque titolo interagiscono con la società, condizioni rispettose della dignità personale e nel quale le caratteristiche dei singoli non possono dare luogo a discriminazioni e condizionamenti. Anche a questo proposito, nel rispetto della legislazione vigente, Abruzzo Sviluppo si impegna alla tutela della privacy in merito alle informazioni attinenti la sfera privata e le opinioni di ciascuno dei propri dipendenti e, più in generale, di quanti interagiscono con l'azienda. In particolare, il rispetto della dignità del lavoratore dovrà essere assicurato anche attraverso il rispetto della privacy nella corrispondenza e nelle relazioni interpersonali tra dipendenti, attraverso il divieto di interferenze in conferenze o dialoghi e attraverso il divieto di intromissioni o forme di controllo che possano ledere la personalità.

## **4. PROCEDURE OPERATIVE E DATI CONTABILI**

### **4.1 I protocolli specifici**

Specifici protocolli, volti a prevenire eventi pregiudizievoli e conseguenti potenziali impatti negativi sulla situazione aziendale, sono ispirati dal codice di comportamento e sono predisposti, o opportunamente integrati e modificati, a seguito dell'analisi del contesto aziendale, volta ad

evidenziare i rischi gravanti sull'azienda ed il sistema di controllo esistente, nonché la sua effettiva adeguatezza. Protocolli specifici vanno adottati, da parte di coloro che a qualunque titolo intervengono nel processo operativo, nei termini e nelle modalità appositamente previste e descritte dalle competenti funzioni di Abruzzo Sviluppo. La loro corretta attuazione garantisce la possibilità di identificare i soggetti aziendali responsabili del processo di decisione, autorizzazione e svolgimento delle operazioni: a tal fine, secondo il principio di controllo rappresentato dalla separazione dei compiti, è necessario che le singole operazioni siano svolte nelle varie fasi da soggetti diversi, le cui competenze sono chiaramente definite e conosciute all'interno dell'organizzazione, in modo da evitare che possano essere attribuiti poteri illimitati e/o eccessivi a singoli soggetti.

#### **4.2 Osservanza delle procedure**

Gli amministratori, i dipendenti e tutti coloro che intrattengono a qualsiasi titolo rapporti con Abruzzo Sviluppo, ciascuno nell'ambito delle rispettive competenze e funzioni, sono tenuti alla rigorosa osservanza delle procedure previste dai protocolli. In particolare le procedure aziendali devono regolamentare lo svolgimento di ogni operazione e transizione, di cui devono potersi rilevare, la legittimità, l'autorizzazione, la coerenza, la congruità, la corretta registrazione e verificabilità, anche sotto il profilo dell'utilizzo delle risorse finanziarie. Ogni operazione dovrà quindi essere supportata da adeguata, chiara e completa documentazione da conservare agli atti, in modo da consentire in ogni momento il controllo sulle motivazioni, le caratteristiche dell'operazione e la precisa individuazione di chi, nelle diverse fasi, l'ha autorizzata, effettuata, registrata e verificata. Il rispetto delle indicazioni previste dai protocolli specifici in merito al flusso procedurale da osservare sulla formazione, decisione e registrazione dei fenomeni aziendali e dei relativi effetti, consente tra l'altro di diffondere e stimolare a tutti i livelli aziendali la cultura del controllo, che contribuisce al miglioramento dell'efficienza gestionale e costituisce uno strumento di supporto all'azione manageriale. Eventuali inosservanze delle procedure previste dai protocolli e dal Codice Etico, da segnalare senza indugio all'Organismo di Controllo sul Codice Etico, compromettono il rapporto fiduciario esistente tra Abruzzo Sviluppo e coloro che, a qualsiasi titolo, interagiscono con essa.

#### **4.3 Trasparenza contabile**

Veridicità, accuratezza, completezza e chiarezza delle informazioni elementari rappresentano le condizioni necessarie che permettono un'attività di trasparente registrazione contabile e costituiscono un valore fondamentale per Abruzzo Sviluppo, anche al fine di garantire a soci e terzi la possibilità di avere un'immagine chiara della situazione economica, patrimoniale e finanziaria dell'impresa.

Affinché tale valore possa essere rispettato è in primo luogo necessario che la documentazione dei fatti elementari, da riportare in contabilità a supporto della registrazione, sia completa, chiara, veritiera, accurata e valida e venga mantenuta agli atti per ogni opportuna verifica. La connessa registrazione contabile deve riflettere in maniera completa, chiara, veritiera, accurata e valida ciò che è descritto nella documentazione di supporto. Nel caso di elementi economico-patrimoniali fondati su valutazioni, la connessa registrazione deve essere compiuta nel rispetto dei criteri di ragionevolezza e prudenza, illustrando con chiarezza nella relativa documentazione i criteri che hanno guidato la determinazione del valore del bene. Chiunque venga a conoscenza di violazioni dei principi fissati dal Codice Etico e dai protocolli specifici è tenuto a riferirne tempestivamente al Responsabile Etico. Le citate violazioni incrinano il rapporto di fiducia con la Società, assumono rilievo sotto il profilo disciplinare e saranno adeguatamente sanzionate.

## **5. Procedure di attuazione e di controllo**

### **5.1 Responsabile Etico**

Per il rispetto delle proprie finalità, ed in particolare per il controllo delle attività di sviluppo locale , la Società affida l'applicazione del presente Codice Etico ad un Responsabile Etico

E' nominato dal Consiglio d'Amministrazione della Società e risponde ad esso per il suo operato.

Il Responsabile Etico presidia il rispetto del Codice Etico e deve redigere il Rapporto Etico che rendiconti annualmente i risultati dell'applicazione del Codice ed eventuali variazioni.

### **5.2 Mansioni**

Il Responsabile Etico ha il compito di verificare la coerenza delle attività quotidiane della Società con i principi e le norme di comportamento del Codice.

Pianifica ed organizza le attività di comunicazione e di formazione etica predisposte dal management, ha anche il compito di diffondere il Codice e di fornire spiegazioni e chiarimenti sul significato e sull'interpretazione di esso, anche in relazioni a specifiche domande poste da utenti, lavoratori, soci e altri stakeholders.

Al Responsabile Etico vanno indirizzate (via posta o via e-mail) le segnalazioni da parte di utenti, lavoratori, soci e altri stakeholders che denuncino una violazione del Codice.

È compito del Responsabile Etico esaminare le segnalazioni, svolgere le opportune verifiche ed esprimere un parere sul caso, preparando un rapporto da presentare al management.

Entro 60 giorni dal ricevimento di una segnalazione il responsabile etico informa chi ha presentato l'esposto della decisione riguardante l'apertura di un procedimento oppure dell'avvenuta archiviazione.

Nel caso di apertura di un procedimento, il Responsabile Etico riferisce motivatamente al Presidente del Consiglio di Amministrazione.

Da questo momento la direzione ha 60 giorni di tempo per deliberare in merito e, se ritenuto necessario, proporre l'adozione di provvedimenti nei confronti di chi ha violato il Codice Etico.

### **5.3 Provvedimenti in caso di violazione del Codice Etico**

Il management prende provvedimenti per salvaguardare il corretto svolgimento delle attività della Società secondo quanto stabilito dal Codice Etico.

Il management deve diffidare l'autore delle violazioni intimandogli un termine per la cessazione dell'attività e la fornitura di motivazioni esplicative per fornire le ragioni dell'accaduto.

Il management può anche intimare la rettifica dell'informazione che deve essere effettuata con lo stesso rilievo dato alla violazione.

A seguito dell'infrazione può essere deciso, da parte del management, di interrompere i rapporti con gli individui esecutori dell'infrazione o di reimpostarli su altre basi.

Nella misura in cui con l'infrazione viene diminuita o annullata, fra l'altro, la "buona reputazione"

di coloro che hanno compiuto l'infrazione, è interesse del management intervenire per salvaguardare e promuovere ulteriormente, attraverso l'adozione di tali provvedimenti, quella che è "buona reputazione" della Società stessa.

## **5.4 Il Rapporto Etico**

Il Rapporto Etico è la relazione annuale di verifica sull'applicazione e l'efficacia del Codice Etico della Società.

Il Rapporto viene preparato dal Responsabile Etico e presentato al Presidente del Consiglio di Amministrazione per la successiva presentazione al Consiglio d'Amministrazione della Società.

Il Rapporto ha il compito di verificare l'effettiva attuazione del Codice Etico, individuando eventuali aree di criticità o di rischi per l'etica della Società.

Il Rapporto registra i casi di eventuali violazioni del Codice e anche le azioni intraprese per evitare il ripetersi di tali violazioni.

Particolare risalto sarà dedicato alla verifica della coerenza tra etica e le attività di comunicazione del Portale, tenendo conto dell'implementazione di nuovi strumenti digitali e potenziamenti tecnologici.

Il Rapporto può contenere indicazioni e proposte per una revisione del Codice, in vista di cambiamenti relativi alla missione della Società o nuove esigenze manifestate da utenti, soci, lavoratori e altri stakeholders.

Il management si impegna a garantire la più ampia diffusione del Rapporto etico, anche sotto forma di sintesi, a tutti gli stakeholders.

## **6 RAPPORTI CON L'ESTERNO**

### **6.1 Rapporti con autorità ed istituzioni pubbliche ed altri soggetti rappresentativi di interessi collettivi**

#### **6.1.1 Rapporti con Autorità e Pubbliche Amministrazioni**

I rapporti attinenti all'attività della Società intrattenuti con pubblici ufficiali o con incaricati di pubblico servizio - che operino per conto della Pubblica Amministrazione, centrale e periferica, o di organi legislativi, delle istituzioni comunitarie, di organizzazioni pubbliche internazionali e di qualsiasi Stato estero - con la magistratura, con le autorità pubbliche di vigilanza e con altre autorità indipendenti, nonché con partners privati concessionari di un pubblico servizio, devono

essere intrapresi e gestiti nell'assoluto e rigoroso rispetto delle leggi e delle normative vigenti, dei principi fissati nel Codice Etico e nei protocolli interni, in modo da non compromettere l'integrità e la reputazione di entrambe le parti.

Attenzione e cura deve essere posta nei rapporti con i soggetti sopra indicati, in particolare nelle operazioni relative a: contratti, autorizzazioni, licenze, concessioni, richieste e/o gestione e utilizzazione di finanziamenti comunque denominati di provenienza pubblica (nazionale o comunitaria), gestione di commesse, rapporti con autorità di vigilanza o altre autorità indipendenti, enti previdenziali, enti addetti alla riscossione dei tributi, organi di procedure fallimentari, procedimenti civili, penali o amministrativi, ecc.. Al fine di non compiere atti in contrasto con le norme di legge o comunque pregiudizievoli dell'immagine e dell'integrità dell'azienda, le operazioni sopra richiamate e la correlata gestione delle risorse finanziarie devono, dalle funzioni aziendali specificatamente autorizzate, essere intraprese nel dovuto rispetto delle leggi e dei principi del Codice Etico e nella completa **osservanza delle procedure**.

### **6.1.2 Rapporti con organizzazioni politiche e sindacali**

Abruzzo Sviluppo non favorisce o discrimina direttamente o indirettamente alcuna organizzazione di carattere politico o sindacale. L'azienda si astiene dal fornire qualsiasi contributo, diretto o indiretto, sotto qualsiasi forma, a partiti, movimenti, comitati ed organizzazioni politiche e sindacali, a loro rappresentanti e candidati, tranne quelli dovuti in base a specifiche disposizioni di legge.

### **6.1.3 Regali, benefici e promesse di favori**

Abruzzo Sviluppo vieta a tutti coloro che operano nel proprio interesse, in proprio nome o per proprio conto di accettare, offrire o promettere, anche indirettamente, denaro, doni, beni, servizi, prestazioni o favori non dovuti (anche in termini di opportunità di impiego) in relazione a rapporti intrattenuti con pubblici ufficiali, incaricati di pubblico servizio o soggetti privati, per influenzarne le decisioni, in vista di trattamenti più favorevoli o prestazioni indebite o per qualsiasi altra finalità.

Eventuali richieste o offerte di denaro o di favori di qualunque tipo (ivi compresi ad es. omaggi o regali di non modico valore) formulate indebitamente a coloro, o da coloro, che operano per conto di Abruzzo Sviluppo nel contesto di rapporti con la Pubblica Amministrazione (italiana o di paesi esteri) o con soggetti privati (italiani o esteri) devono essere portate immediatamente a conoscenza del Responsabile Etico e della funzione aziendale competente per l'assunzione dei provvedimenti conseguenti.

## **6.2 Rapporti con clienti e fornitori**

### **6.2.1 Condotta negli affari**

Il rapporto corretto e trasparente con clienti e fornitori rappresenta aspetto rilevante del successo della Società.

La selezione dei fornitori e gli acquisti di beni, merci e servizi devono avvenire secondo i principi del presente codice di comportamento e delle procedure interne, utilizzando la forma scritta e nel rispetto della struttura gerarchica di Abruzzo Sviluppo. In ogni caso la selezione deve avvenire esclusivamente sulla base di parametri obiettivi quali la qualità, la convenienza, il prezzo, la capacità, l'efficienza.

### **6.2.2 Regali, dazioni e benefici**

Nei rapporti di affari con clienti e fornitori sono vietate dazioni, benefici (sia diretti che indiretti), omaggi, atti di cortesia e di ospitalità, salvo che siano di natura e valore tali da non compromettere l'immagine dell'azienda e da non poter essere interpretati come finalizzati ad ottenere un trattamento di favore che non sia determinato dalle regole di mercato. In ogni caso, eventuali omaggi, atti di cortesia e di ospitalità devono essere comunicati e sottoposti alla decisione del superiore. Il dipendente che riceva doni o trattamenti di favore da clienti o fornitori che travalichino gli ordinari rapporti di cortesia, deve immediatamente avvertirne il superiore il quale ne darà immediata notizia agli specifici organi e/o alla competente funzione aziendale che, dopo le opportune verifiche, provvederanno, tramite le funzioni preposte a gestire la comunicazione verso l'esterno, ad informare l'autore del regalo, omaggio ecc. sulla politica aziendale in materia.

## **7 RAPPORTI CON I MASS MEDIA E GESTIONE DELLE INFORMAZIONI**

### **7.1 Modalità di condotta**

I rapporti con la stampa, i mezzi di comunicazione ed informazione e, più in generale, gli interlocutori esterni, devono essere tenuti solo da soggetti espressamente a ciò delegati, in conformità alle procedure o regolamentazioni adottate dalla Società. Qualsiasi richiesta di notizie da parte della stampa o dei mezzi di comunicazione e informazione ricevuta dal personale Abruzzo Sviluppo deve essere comunicata ai soggetti (funzioni aziendali) responsabili della comunicazione verso l'esterno, prima di assumere qualsivoglia impegno a rispondere alla richiesta.

La comunicazione verso l'esterno deve seguire i principi guida della verità, correttezza, trasparenza, prudenza e deve essere volta a favorire la conoscenza delle politiche aziendali e dei programmi e progetti della Società. I rapporti con i mass media devono essere improntati al rispetto della legge, del Codice Etico, delle relative procedure e dei principi già delineati con riferimento ai rapporti con le istituzioni pubbliche e con l'obiettivo di tutelare l'immagine della Società.

### **7.2 Obbligo di riservatezza**

Tutti coloro che operano a qualsiasi titolo per conto di Abruzzo Sviluppo sono tenuti a mantenere la massima riservatezza - e quindi a non divulgare o richiedere indebitamente notizie – sui documenti, sul know how, sui progetti, sulle operazioni aziendali e, in generale, su tutte le informazioni apprese in ragione della propria funzione lavorativa.

In particolare, costituiscono informazioni riservate quelle oggetto di specifiche normative o regolamentazioni in quanto attinenti, ad esempio, ai rapporti con il socio unico.

Costituiscono inoltre informazioni riservate tutte le notizie apprese nello svolgimento di attività lavorative, o comunque in occasione di esse, la cui diffusione ed utilizzazione possa provocare un pericolo o un danno all'azienda e/o un indebito guadagno del dipendente.

La violazione dei doveri di riservatezza da parte dei dipendenti o collaboratori inficia gravemente il rapporto fiduciario con l'azienda e può determinare l'applicazione di sanzioni disciplinari o contrattuali.

## **8 VIOLAZIONI DEL CODICE ETICO - SISTEMA SANZIONATORIO**

### **8.1 Segnalazioni delle violazioni**

Con riferimento alla notizia di avvenuta, tentata o richiesta violazione delle norme contenute nel Codice Etico e nei protocolli annessi, sarà cura dell'azienda garantire che nessuno, in ambito lavorativo, possa subire ritorsioni, illeciti condizionamenti, disagi e discriminazioni di qualunque tipo, per aver segnalato al Responsabile Etico la violazione dei contenuti del Codice Etico o delle procedure interne. Peraltro a seguito della segnalazione l'azienda farà tempestivamente seguire opportune verifiche ed adeguate misure sanzionatorie.

### **8.2 Linee guida del sistema sanzionatorio**

La violazione dei principi fissati nel Codice Etico e nelle procedure previste dai protocolli interni compromette il rapporto fiduciario tra Abruzzo Sviluppo ed i propri amministratori, dipendenti, consulenti, collaboratori a vario titolo, clienti, fornitori, partners commerciali e finanziari.

Tali violazioni saranno dunque perseguite dalla società incisivamente, con tempestività ed immediatezza, attraverso provvedimenti disciplinari adeguati e proporzionati, indipendentemente dall'eventuale rilevanza penale di tali comportamenti e dall'instaurazione di un procedimento penale nei casi in cui costituiscano reato.

Gli effetti delle violazioni del Codice Etico e dei protocolli interni devono essere tenuti in seria considerazione da tutti coloro che a qualsiasi titolo intrattengono rapporti con Abruzzo Sviluppo; a tal fine Abruzzo Sviluppo provvede a diffondere il Codice Etico, le procedure e ad informare sulle sanzioni previste in caso di violazione e sulle modalità e procedure di irrogazione.

L'azienda a tutela della propria immagine e a salvaguardia delle proprie risorse non intratterrà rapporti di alcun tipo con soggetti che non intendano operare nel rigoroso rispetto della normativa vigente, e/o che rifiutino di comportarsi secondo i valori ed i principi previsti dal Codice Etico ed attenersi alle procedure e regolamenti previsti dai protocolli annessi.

\* \* \* \* \*

**Il presente Codice è approvato con delibera consiliare del 15/2/2008.**