

# CSL PUGLIA SOCIETA' COOPERATIVA



<i>Sede legale</i>	CASARANO (LE) – PIAZZA UMBERTO I, n. 2 – C.A.P. 73042
<i>Codice Fiscale</i>	03401160753
<i>Partita IVA</i>	03401160753
<i>Forma giuridica</i>	Società cooperativa
<i>Domicilio digitale</i>	<a href="mailto:info@pec.cslpuglia.net">info@pec.cslpuglia.net</a>
<i>Mail</i>	<a href="mailto:cslpuglia@cslpuglia.net">cslpuglia@cslpuglia.net</a>

## MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

*ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231*

### CODICE ETICO

Emissione e stato delle revisioni			
Versione	Data	Descrizione	Autore
00	18/02/2021	Prima emissione/Codice Etico	Amministrazione
01	13/12/2023	Seconda Emissione Completa	Amministrazione/CDA

## Sommario

<b>1. Il Codice Etico di CSL Puglia</b> .....	4
<b>1.1. Chi siamo</b> .....	4
<b>1.2. I Destinatari del Codice etico</b> .....	5
<b>2. I nostri Beni primari: la Persona, l'organizzazione e l'ambiente</b> .....	6
2.1. La Persona al Centro .....	6
2.2. L'Organizzazione e il rispetto dell'Ambiente.....	6
<b>3. I Principi fondamentali</b> .....	7
3.1. Principio di Amicizia e Lealtà .....	7
3.2. Rispetto delle leggi .....	8
3.3. Principio di non prevaricazione .....	8
3.4. Diligenza professionale .....	8
3.5. Concorrenza.....	9
3.6. Contrasto alla corruzione.....	9
3.7. Contrasto ai delitti di criminalità organizzata .....	10
3.8. Principio della protezione dei dati personali .....	10
<b>4. I Rapporti interni</b> .....	11
4.1. La Selezione del Personale.....	11
4.2. Contrasto a molestie e violenze.....	11
4.3. Sobrietà e integrità psico-fisica.....	12
4.4. Tutela del patrimonio aziendale .....	12
4.5. Osservanza principi contabili .....	13
<b>5. I Rapporti con Consulenti e Collaboratori</b> .....	13
5.1. Principio di competenza e professionalità.....	13
5.2. Lealtà, autonomia e serietà .....	14
<b>6. I Rapporti Istituzionali, con l'esterno e ASCLA</b> .....	14
6.1. CSL Puglia e il Territorio .....	14
6.2. Rapporti con le istituzioni e le Autorità .....	15
<b>7. L'applicazione del Codice etico di Csl Puglia</b> .....	16



## 1. Il Codice Etico di CSL Puglia

CSL Puglia Società Cooperativa (di seguito anche alternativamente "CSL", "Società", "Cooperativa" o "Organizzazione") con il presente Codice Etico ha inteso cristallizzare l'insieme dei principi e dei valori etici e morali che sin dalla propria costituzione hanno ispirato - e continuano ad ispirare - l'operato di tutte le persone coinvolte (i Destinatari) a partire dai fondatori, ai successivi aderenti, fino al personale dirigente, nonché i dipendenti e lo spirito di servizio.

Il presente documento, dunque, esprime la bussola imprescindibile che orienta i comportamenti delle persone di CSL, i cui punti cardinali sono il rispetto del valore supremo della dignità umana, la sua integrità, i rapporti umani e il servizio.

Tutti i lavoratori e i collaboratori di CSL Puglia sono consapevoli di questo impegno etico nel fare impresa e di svolgere la relativa attività professionale nonché del fatto che questo rappresenti in maniera più autentica la nostra identità, punto di riferimento del territorio nonché delle imprese locali, nazionali ed europee.

Questa consapevolezza viene rafforzata dalla conoscenza e dal rispetto della *"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica"*, contenuta dal **Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231** " (d'ora in avanti anche il "Decreto" o "D.lgs. 231/2001") che prevede pesanti **responsabilità penali a carico degli enti** nel cui interno dovessero verificarsi fatti di reato commessi da qualsiasi soggetto operante nell'organizzazione.

Il Codice etico rappresenta, con maggiore pregnanza, la base morale e valoriale su cui basare un opportuno sistema di prevenzione dei rischi di commissione di illeciti penali in quanto vincola tutti i soggetti coinvolti, anche fuori l'organizzazione, ad anticipare la soglia di integrità umana, nelle relazioni umane e nei rapporti giuridici.

### 1.1. Chi siamo

Csl Puglia Società Cooperativa nasce formalmente nell'ottobre del 1999 da una intuizione di un gruppo di professionisti che, dedicando parte del proprio tempo libero, post universitario, fornivano assistenza - in modalità di aiuto allo studio - ai giovani desiderosi di migliorare le proprie prestazioni scolastiche, per un più idoneo inserimento nel mondo del lavoro.

Tutti i professionisti, uniti da un sincero legame di fiducia e di amicizia, hanno inteso sviluppare ed offrire in modo cooperativo forme sempre più avanzate di educazione e formazione, fino divenire punto di riferimento non solo per i ragazzi in età scolare, ma anche ad adulti con l'ambizione di migliorare le proprie competenze lavorative da spendere immediatamente nel proprio campo professionale/aziendale.

Nel corso degli anni, l'attenzione per il mondo del lavoro in continua evoluzione e l'esigenza di mettere a disposizione servizi di consulenza con elevati standard di qualità alle imprese locali e nazionali ha visto crescere il progetto di Csl nel senso di dover richiedere un maggiore coinvolgimento di figure professionali per fronteggiare le richieste di clienti business.

Per questo, l'originaria **missione educativa e formativa** è stata progressivamente arricchita dalla necessità di far fronte alle maggiori istanze di **consulenza e assistenza** tecnica provenienti da imprenditori in utili a favorire che la propria struttura potesse sostanzialmente essere conforme alle diverse e complesse regole di organizzazione aziendale (compliance).

Oggi Csl Puglia fornisce servizi a società, enti e contesti organizzati coordinando le diverse funzioni aziendali, agevolandone le loro integrazioni in relazioni alle specifiche tematiche e problematiche.

Questa missione di affiancamento, pertanto, si esprime in modo esclusivo stante la peculiarità che caratterizza CSL Puglia da sempre.

*Infatti, nessuna attività di Csl Puglia nei confronti dei propri clienti può prescindere dalla somministrazione di un nucleo di formazione dedicato a tutto il personale aziendale al fine di aumentare la **consapevolezza** e la **responsabilità** del proprio ruolo. Il nostro motto è: "**There is no compliance without training**".*

## 1.2. I Destinatari del Codice etico

CSL Puglia ritiene doveroso pretendere il rispetto del presente Codice Etico da parte dell'Organo di gestione, dei Dipendenti e dei Dirigenti, dei Collaboratori, dei Consulenti, dei Fornitori ed, in generale, da tutti coloro che operano - in qualsiasi Paese - con la Cooperativa sulla base di un rapporto contrattuale, anche solo temporaneo (di seguito "**Destinatari**").

Per i Dipendenti, in particolare, l'osservanza delle prescrizioni del Codice Etico costituisce parte integrante delle obbligazioni contrattuali, anche ai sensi e per gli effetti di cui agli artt. 2104 e 2105 c.c.

Ai Collaboratori ed ai Consulenti la Società richiede il rispetto dei fondamentali principi etici su cui si fonda il presente Codice, anche in forza di apposite clausole contrattuali.

Per tutti gli altri Destinatari il Codice Etico costituisce, a seconda dei casi, un illecito disciplinare (sanzionabile nel rispetto della normativa applicabile nonché di quanto verrà previsto dal costituendo Modello Organizzativo, che verrà adottato ai sensi del Decreto) e/o un inadempimento che può comportare responsabilità contrattuale con il conseguente risarcimento dei danni eventualmente derivanti da tale violazione nei confronti della Società, anche di tipo reputazionale.

Nell'ipotesi di disallineamento tra i principi espressi nel presente Codice Etico e le

normative locali, nazionali, comunitarie ed internazionali devono intendersi applicabili quelle più "restrittive".

## 2. I nostri Beni primari: la Persona, l'organizzazione e l'ambiente

CSL Puglia opera in modo trasparente e la sua storia è facilmente ricostruibile anche grazie al libro "Sui banchi del Salento" scritto da uno dei soci fondatori, dott. Giuseppe Negro, insieme al giornalista Carmelo Greco, edito da Rubettino Editore e pubblicato nel 2019.

I principi etici e morali qui enunciati, infatti, si ricollegano eminentemente alla storia della cooperativa e, soprattutto, allo spirito di cooperazione, professionalità e rispetto della persona, dei lavoratori organizzati e dell'**ambiente**.

Quanto sancito nel presente documento non viene imposto dall'alto, da direttive impartite dai vertici gestionali della Cooperativa, piuttosto è il frutto di un dibattito collettivo e di una successiva riflessione ed elaborazione individuale innescata in ogni persona, dipendente e non, coinvolta a qualsiasi titolo nelle attività di CSL Puglia, indipendentemente dal titolo.

La Società nella definizione di quanto sopra ha inteso seguire il solco tracciato dalla Costituzione della Repubblica Italiana: mette al centro la "Persona", l'organizzazione e l'**ambiente**.

### 2.1. La Persona al Centro

CSL Puglia non solo è consapevole e rispetta i diritti inviolabili dell'individuo ma li promuove a partire dal principio di eguaglianza, di non discriminazione, di protezione dei diritti di libertà elencati e dettagliati nel presente Codice. Diritti della persona tutelata sia come singolo e sia nelle formazioni sociali in cui la personalità del lavoratore si esprime (famiglia, associazioni, vita sindacale e politica, lavoro e imprenditoria).

In sostanza la persona in CSL è tutelata nella forma più elevata nelle forme riconosciute dalle dichiarazioni costituzionali e dalla Dichiarazione universale dei diritti dell'Uomo.

### 2.2. L'Organizzazione e il rispetto dell'Ambiente

Tra le "formazioni sociali ove si svolge la personalità dell'individuo", come enunciato dall'art. 2 della Costituzione, deve essere ricompresa l'**organizzazione** umana e le strutture fisiche che ospitano i lavoratori di Csl Puglia.

Si è consapevoli, infatti, che l'ambiente di lavoro, con gli stimoli che derivano dalle interazioni con i colleghi, gli utenti e dal comfort derivante dagli spazi in cui i destinatari passano buona parte della giornata, può fortemente incidere sul benessere della persona nella sua dimensione psico-fisica.

Per questo, Csl Puglia si impegna a garantire la più ampia disponibilità ad offrire a tutti i propri collaboratori ed ai propri dipendenti le condizioni migliori, personalizzandole, per consentire di esprimere al meglio le proprie potenzialità ed inclinazioni con riferimento ai compiti rispettivamente distribuiti.

La Società si impegna a fare in modo che tale benessere venga costantemente raggiunto, anche attraverso un'opera di diretto e costante confronto tra tutti i protagonisti dell'organizzazione di CSL.

Csl Puglia si impegna anche a perseguire il rispetto e la tutela dell'ambiente esterno: nello svolgimento del proprio business, la Società persegue tale tutela attraverso il miglioramento continuo delle attività ad impatto ambientale.

A tal riguardo, essendo la stessa Società impegnata costantemente nell'adozione di sistemi di qualità e di gestione ambientale richiede a tutti i suoi dipendenti e collaboratori di improntare comportamenti individuali rispettosi del creato volti a minimizzare gli impatti negativi sull'ecosistema.

CSL pretende che gli standard ottimali perseguiti dalle aziende clienti, tramite l'apporto professionale dell'assistenza di questo Ente, siano prioritariamente raggiunti e mantenuti dalla propria organizzazione.

### 3. I Principi fondamentali

#### 3.1. Principio di Amicizia e Lealtà

Prima di ogni altra regola che impegna l'organizzazione, ciò che lega tutti i soggetti attori al progetto di Csl Puglia sono le relazioni interpersonali che vi intercorrono.

Il valore dell'**Amicizia** qui è inteso nel senso più nobile del termine, vale a dire l'attitudine di tutti a mettersi a disposizione per il raggiungimento della felicità dell'altro.

Questa concezione dell'Amicizia, pertanto, richiede l'adesione - in piena libertà - ai valori di solidarietà che animano lo spirito di servizio che caratterizza Csl Puglia.

Questo legame si salda proprio nella comunione di scopi e nel rapporto leale che questo Codice etico intende fotografare. La violazione dei principi descritti in questo documento comporta inevitabilmente la rottura di questo legame che rappresenta la garanzia di Lealtà.

La Lealtà, infatti, è quell'elemento che evidenzia la corrispondenza e la coerenza tra

la dichiarazione dei valori e il rispetto concreto degli stessi nei comportamenti di ognuno.

### *3.2. Rispetto delle leggi*

CSL Puglia considera il rispetto delle leggi **requisito necessario e irrinunciabile** per il raggiungimento dei propri obiettivi sociali.

Tutti i Destinatari sono impegnati a far rispettare al proprio interno e nei rapporti esterni le leggi nazionali e regionali, le norme internazionali ed europee, i regolamenti vigenti, nonché tutti principi etici comunemente accettati nella conduzione degli affari.

I Destinatari del presente documento sono tenuti, pertanto, a:

1. osservare e rispettare le norme dell'ordinamento giuridico in cui operano;
2. astenersi dal commettere violazioni di leggi e regolamenti;
3. informarsi con diligenza delle norme di legge e dei regolamentari applicabili allo svolgimento delle proprie funzioni.

Non sono, pertanto, tollerate condotte in contrasto con i predetti precetti né sono giustificati in alcun modo la mancata ed adeguata conoscenza degli stessi.

### *3.3. Principio di non prevaricazione*

Csl Puglia non ammette nessuna forma di abuso da parte di chi eserciti, dall'interno o all'esterno dell'organizzazione, un ruolo contrattualmente forte nei confronti di collaboratori, dipendenti, consulenti da chiunque esercitato.

E' richiesto a tutti i Destinatari, di far presente innanzi a fenomeni di scorrettezza e slealtà, l'adesione ai principi etici affermati nel presente codice e pretenderne il rispetto a tutela dello stesso e del medesimo ente.

### *3.4. Diligenza professionale*

CSL Puglia ritiene che per realizzare al meglio la propria **missione e servire** in maniera ottimale le aziende e la comunità imprenditoriale deve essere all'altezza delle sfide che si pone attraverso la più elevata preparazione di tutti i suoi collaboratori.

Ciascun Dipendente osserva, oltre ai principi generali di diligenza e fedeltà di cui agli artt. 2104 e 2105 c.c., anche le prescrizioni comportamentali contenute nei contratti collettivi ad esso applicabili nonché degli accordi sindacali conclusi con Csl.

Le competenze personali devono essere costantemente aggiornate attraverso la

formazione che Csl somministra. Inoltre, la società incentiva fortemente l'aggiornamento individuale che sia funzionale alla propria crescita professionale e umana.

E' richiesto a tutti i Destinatari di comunicare tempestivamente alla direzione di CSL Puglia eventuali difficoltà nell'esecuzione del proprio incarico qualora questo dovesse presentarsi particolarmente gravoso o quando, per impreviste e sopravvenute caratteristiche tecniche e organizzative, questo dovesse risultare più complesso di quanto previsto anche in fase di realizzazione.

E' opportuno che la **professionalità** emerga in tutti i contesti, anche privati, in cui si viene ad operare in quanto questo manifesta l'adesione a standard di affidabilità elevata a vantaggio del Destinatario e dell'organizzazione di Csl Puglia.

### 3.5. Concorrenza

CSL Puglia è consapevole di concorrere con altre realtà analoghe dal punto di vista dei servizi offerti.

Pertanto, la sua azione è ispirata ai principi di **leale concorrenza** del rispetto della più ampia trasparenza e delle normative dedicate.

Sono vietate tutte le intese restrittive della concorrenza, o qualsiasi altra forma di consapevole coordinamento volto ad impedire, restringere o falsare la concorrenza, nonché l'adozione di strategie commerciali che determinino un abuso della propria posizione, quale condizione economica che consenta alla Società di operare un'effettiva egemonia sul mercato ed ostacolare la libera concorrenza.

I Destinatari si impegnano, altresì, a non ostacolare le Autorità e agli organi di controllo in occasione di attività ispettive, mantenendo un comportamento improntato alla massima collaborazione e fornendo informazioni chiare, trasparenti e veritiere.

### 3.6. Contrasto alla corruzione

Csl Puglia, ente che anche attraverso il presente Codice etico manifesta il rispetto dei principi di lealtà, correttezza, trasparenza, onestà, integrità, nonché delle leggi, dei regolamenti, degli standard internazionali e delle linee guida, sia nazionali che estere, ritiene di imporre a tutti i Destinatari il più stringente rispetto delle normative applicabili in materia di **anticorruzione**.

A rafforzare l'applicazione concreta di tali principi, CSL Puglia, infatti, condanna severamente qualsiasi rapporto che possa, anche astrattamente, condurre a forme di corruzione, sia essa attiva o passiva.

E' fatto divieto, pertanto, iniziare o proseguire qualsiasi tipo di rapporto con chi non intenda allinearsi a tali principi. Nello svolgimento delle proprie funzioni, i Destinatari

si impegnano al rispetto dei più elevati standard di integrità morale, tenendo condotte ispirate alla trasparenza e ai valori di onestà, correttezza e buona fede, in tutti i rapporti all'interno e all'esterno della Società in conformità con le leggi nazionali ed internazionali in materia di lotta alla corruzione.

La Società non tollera la concessione di benefici, privilegi o pagamenti che potrebbero essere interpretati o intesi come atti di corruzione; gli atti di cortesia sono consentiti solo se la normativa lo prevede, purché siano di modico valore o comunque tali da non compromettere l'integrità o la reputazione di una delle parti e da non poter essere interpretati come atti finalizzati ad acquisire vantaggi in modo improprio.

### *3.7. Contrasto ai delitti di criminalità organizzata*

CSL Puglia si astiene dall'intrattenere rapporti di qualsiasi natura, ancorché indiretti o per interposta persona, con soggetti (persone fisiche o giuridiche) che si sappia o si abbia ragione di sospettare facciano parte o svolgano attività di supporto in qualsiasi forma a favore di organizzazioni criminose di qualsiasi natura, comprese quelle di stampo mafioso, quelle dedite al traffico di esseri umani o allo sfruttamento del lavoro minorile, nonché di soggetti o gruppi che operino con finalità di terrorismo.

Anche in coerenza con le proprie prestazioni professionali, CSL Puglia incentiva l'adesione dei propri clienti, consulenti e partner a procedure di verifica professionale ed etica volte al riconoscimento istituzionale ed oggettivo di alti livelli di legalità e conformità alle leggi nazionali e sovranazionali di contrasto alla corruzione e alla criminalità organizzata.

### *3.8. Principio della protezione dei dati personali*

CSL Puglia pretende il massimo rispetto della riservatezza delle persone esterne clienti o potenziali tali che vengono in contatto con la nostra organizzazione.

adotta sistemi di protezione dei **dati personali** dei propri dipendenti e dei propri clienti nel pieno rispetto della riservatezza delle informazioni riguardanti le persone a qualsiasi titolo coinvolte.

Diffonde a tutto il personale il proprio sistema di gestione della protezione dei dati per dimostrare la conformità alla normativa europea (Regolamento UE n. 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE, noto come G.D.P.R.) pertanto si impegna a rispettare i diritti delle persone in esso sancite e ne impone il rispetto a tutti i soggetti Responsabili esterni ed incaricati interni dandone all'uopo evidenza.

## 4. I Rapporti interni

### 4.1. Il Reclutamento delle risorse umane

Alla luce dei principi contenuti nel presente Codice, l'attività di **reclutamento** del personale viene condotta con estrema cura valutando le competenze già acquisite dal candidato e, soprattutto, le capacità e l'idoneità che queste possano svilupparsi collaborando con Csl Puglia. Il processo di reclutamento viene condotto nel rispetto delle pari opportunità e senza discriminazione di sorta ed è finalizzato esclusivamente ad organizzare la struttura individuando i profili effettivamente necessari all'azienda, evitando favoritismi e agevolazioni di ogni sorta.

Non è tollerata alcuna forma di lavoro irregolare: tutto il personale interno è garantito da regolare contratto di lavoro o da specifico contratto idoneo a regolare le proprie mansioni nel pieno rispetto della normativa, di quella contrattuale collettiva del settore di appartenenza, della normativa fiscale, previdenziale ed assicurativa, nonché delle disposizioni in materia di immigrazione e lavoro minorile. Nell'ambito dello sviluppo delle risorse umane, la Società si impegna a creare e mantenere le condizioni necessarie per assecondare ed ampliare le capacità da parte dei propri dipendenti al fine di assicurare l'efficace raggiungimento degli obiettivi di Csl Puglia. Per tale ragione, l'ente persegue una politica volta al riconoscimento dei meriti, nel rispetto delle pari opportunità.

I Destinatari devono improntare il loro comportamento al rispetto della persona, della sua dignità e dei suoi valori, evitando qualsivoglia discriminazione fondata sul sesso, l'origine razziale ed etnica, la nazionalità, l'età, le opinioni politiche, le credenze religiose, lo stato di salute, l'orientamento sessuale, le condizioni economico-sociali.

L'Ente assicura la libera organizzazione sindacale all'interno dell'Azienda e riconosce a queste la dignità e la libertà di promuovere iniziative a vantaggio dei lavoratori.

### 4.2. Contrasto a molestie e violenze

*Csl Puglia non tollera alcun tipo di relazione di lavoro che dia origine a molestie o ad atteggiamenti comunque riconducibili a pratiche di mobbing.*

Rientrano in tale ambito, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- a) creare un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o comunque discriminatorio nei confronti di colleghi; ostacolare prospettive di lavoro individuali altrui per

- meri motivi di competitività personale;
- b) subordinare decisioni rilevanti per la vita lavorativa del destinatario all'accettazione di favori sessuali o alle diversità personali e culturali;
- c) indurre i propri collaboratori a favori sessuali mediante l'influenza del proprio ruolo;
- d) alludere a disabilità e menomazioni fisiche o psichiche o a forme di diversità culturale, religiosa o di orientamento sessuale.

Csl Puglia, inoltre, fa proprio l'accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro concluso tra Confindustria Lecce CGIL, CISL e Uil di Lecce il 24 novembre 2016 in attuazione dell'**Accordo delle parti sociali europee del 26 aprile 2007**.

Ritiene pertanto di affermare e sancire quanto segue:

***"le molestie e la violenza sono dovute a comportamenti inaccettabili di uno o più individui e possono avere diverse forme, alcune delle quali sono più facilmente identificabili di altre. L'ambiente di lavoro può influire sull'esposizione delle persone alle molestie e alla violenza.***

***Le molestie si verificano quando uno o più individui subiscono ripetutamente e deliberatamente abusi, minacce e/o umiliazioni in contesto di lavoro.***

***La violenza si verifica quando uno o più individui vengono aggrediti in contesto di lavoro.***

***Le molestie e la violenza possono essere esercitate da uno o più superiori, o da uno o più lavoratori o lavoratrici, con lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona, di nuocere alla salute e/o di creare un ambiente di lavoro ostile".***

L'ente, attua, tutte le misure adeguate nei confronti di colui o coloro che le hanno poste in essere.

#### **4.3. Sobrietà e integrità psico-fisica**

Ciascun Destinatario deve contribuire a mantenere un ambiente improntato a criteri di decoro e sobrietà.

A ciascun destinatario del presente Codice è severamente vietato l'uso di stupefacenti e di qualsiasi sostanza in grado di alterare l'equilibrio psico-fisico.

È fatto divieto fumare nei luoghi di lavoro, fatta eccezione per le aree appositamente adibite.

#### **4.4. Tutela del patrimonio aziendale**

I beni aziendali, gli impianti, le attrezzature e i software sono utilizzati per ragioni di servizio, ai sensi delle normative vigenti, se non diversamente previsto.

Non è in alcun caso consentito utilizzare i beni aziendali e le risorse informatiche per

scopi e finalità contrarie a norme di legge, all'ordine pubblico o al buon costume, nonché per commettere o indurre alla commissione di reati.

È, altresì, vietato porre in essere condotte che possano danneggiare, alterare, deteriorare o distruggere sistemi informatici, programmi e dati della Società o di terzi. A nessun Destinatario è consentito effettuare registrazioni o riproduzioni audiovisive, elettroniche, cartacee o fotografiche di documenti, beni, impianti o attrezzature aziendali, salvi i casi in cui tali attività rientrino nel normale svolgimento delle funzioni affidategli.

È fatto, altresì, divieto di utilizzare le risorse aziendali per la consultazione, l'archiviazione, la diffusione e, in generale, per qualsiasi attività che comprenda materiali a contenuto pedopornografico o di cui non si disponga dei diritti di utilizzo (ad esempio: software privo di licenza d'uso, visione di film non liberi, ecc.).

#### *4.5. Osservanza principi contabili*

CSL Puglia rispetta in maniera ferrea le leggi contabili e fiscali e fornisce informazioni veritiere e corrette nel bilancio e negli altri adempimenti previsti dalla normativa specifica.

Le scritture contabili sono tenute secondo principi di trasparenza, verità, completezza, chiarezza, precisione, accuratezza e rileva coerentemente gli accadimenti della gestione della Società.

## **5. I Rapporti con Consulenti e Collaboratori**

Csl Puglia nell'esercizio delle propria attività si avvale anche di professionisti esterni dotati di elevate competenze.

L'ambizione della Cooperativa è quella di creare e rafforzare una rete di professionisti in grado di cooperare in sinergia con il proprio personale al fine di fornire con approccio multidisciplinare le soluzioni più idonee e organiche alle imprese bisognose di supporto e assistenza.

Tutti i collaboratori esterni di CSL Puglia si impegnano a rispettare il presente Codice etico, compatibilmente ai doveri deontologici specifici derivanti da eventuali normative ordinarie a loro appositamente destinati.

#### *5.1. Principio di competenza e professionalità*

Csl Puglia riconosce il ruolo del consulente esterno e delle sue specifiche competenze e consente allo stesso di esprimere al meglio, tramite supporto strutturale e logistico,

la sua professionalità.

Csl Puglia richiede che l'impegno sia rivolto alla soddisfazione massima del cliente e che questo sia operato con professionalità, costanza, lealtà e fiducia.

### 5.2. Lealtà, autonomia e serietà

CSL Puglia e il collaboratore consulente esterno stringono un patto di lealtà.

Nel rispetto della propria autonomia e indipendenza entrambi si impegnano a non utilizzare le notizie reciprocamente ottenute su imprese e clienti di CSL Puglia in funzione di porre in essere, nei settori di attività coincidenti, pratiche concorrenziali scorrette in reciproco danno.

L'autonomia dei collaboratori è un carattere costitutivo della consulenza, poiché ciascuno nell'esercizio dell'attività intellettuale deve avere capacità di ricerca, pensiero e giudizio indipendente ed assumersi responsabilità. L'autonomia del collaboratore si esprime nella cooperazione all'interno del gruppo di lavoro organizzato da CSL Puglia, ove, grazie alla complementarietà con le risorse umane, intellettuali e cognitive in esso disponibili, egli contribuisce a generare migliori soluzioni e valore. Le relazioni gerarchiche all'interno di CSL Puglia devono quindi rispettare l'autonomia del collaboratore e prevenire l'abuso di autorità. Questo può avvenire anche mediante una scarsa o iniqua considerazione dei contributi forniti dai collaboratori.

La Lealtà è intesa nel senso di applicare le regole del presente Codice, nel pieno rispetto del principio di **riservatezza** e di **tutela dei dati personali e aziendali**, in modo da non pregiudicare il rapporto di stima e di fiducia reciproca, basato sulla correttezza e linearità e serietà dei comportamenti.

## 6. I Rapporti Istituzionali, con l'esterno e ASCLA

### 6.1. CSL Puglia e il Territorio

Csl Puglia è una realtà che coltiva rapporti con tutti gli attori istituzionali e professionali siti sul territorio nazionale ed europeo, con particolare riferimento a quello della Regione Puglia.

Le relazioni vengono coltivate in spirito di massima trasparenza e correttezza, nel pieno rispetto delle Leggi e dei regolamenti, allo scopo di potere realizzare la propria vocazione di servizio alle imprese e ai lavoratori. Con le imprese vengono coltivati rapporti di fiducia che CSL Puglia intende coltivare e potenziare con relazioni limpide basata esclusivamente sul reciproco riconoscimento delle competenze e delle

professionalità.

Il partner privilegiato è ASCLA, l'Associazione Scuole e Lavoro la cui fondazione è da ricondurre, in parte, ai medesimi fondatori di CSL Puglia. ASCLA ha come oggetto la somministrazione e formazione professionale di giovani e lavoratori. ASCLA e Csl Puglia a tale scopo formalizzano i propri rapporti, nella più ampia trasparenza, attraverso apposite convenzioni.

## 6.2. Rapporti con le istituzioni e le Autorità

CSL Puglia si impegna a rispettare le normative volte a preservare il prestigio della Pubblica amministrazione, nel rispetto del buon andamento, di legalità e di imparzialità.

I rapporti con la Pubblica Amministrazione possono essere intrattenuti, in nome e per conto della Società, solo dalle funzioni e dalle risorse specificamente incaricate dal Consiglio di Amministrazione della Cooperativa.

A tutti i Destinatari è fatto assoluto divieto di porre in essere attività e comportamenti che possano ledere l'autonomia e l'imparzialità di giudizio dei rappresentanti della Pubblica Amministrazione.

In occasione di attività di controllo o ispettive, i Destinatari si impegnano con la Pubblica Amministrazione e rispetto alle Autorità preposte a dimostrare la più collaborazione, rendendosi disponibili a fornire prontamente informazioni chiare e veritiere.

In coerenza con tale principio, a titolo puramente esemplificativo e non esaustivo, sono vietati i seguenti comportamenti:

- a) promettere, offrire o in alcun modo versare o mettere a disposizione, a persone fisiche che rivestano il ruolo di pubblici funzionari o incaricati di pubblico servizio somme, beni in natura o altri benefici che esulino dai normali rapporti di cortesia, anche a seguito di illecite pressioni, al fine di promuovere o favorire gli interessi di Csl Puglia e/o dei suoi partner.
- b) eludere tale divieto ricorrendo a forme diverse ed elusive di aiuti o contribuzioni, quali incarichi, consulenze, pubblicità, sponsorizzazioni, opportunità di impiego, opportunità commerciali o di qualsiasi altro genere, ecc..
- c) tenere ed intraprendere atti o comportamenti, come quelli qui descritti e vietati, nei confronti di coniugi, parenti od affini delle persone sopra descritte.
- d) tenere comportamenti comunque intesi ad influenzare impropriamente le decisioni dei funzionari che trattano o prendono decisioni per conto della Pubblica Amministrazione.

Nei rapporti con l'Autorità Giudiziaria, i Destinatari sono tenuti a prestare una fattiva

collaborazione ed a rendere dichiarazioni veritiere, trasparenti ed esaustivamente rappresentative dei fatti.

La Società non tollera forme di condizionamento che possano in qualsiasi modo influenzare le dichiarazioni da rendere all'Autorità giudiziaria.

In generale, nella conduzione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione, i Destinatari del presente Codice devono improntare i propri comportamenti al fine di evitare la violazione di quanto previsto nei Piani Triennali di Prevenzione della Corruzione (in conformità alla L. 190/2012) nonché nei Codici di Comportamento (in conformità al D.P.R. 62/2013) della Pubblica Amministrazione.

## 7. L'applicazione del Codice etico di Csl Puglia

L'Organo di gestione di CSL Puglia, intende procedere a costanti aggiornamenti del presente Codice con lo scopo di adeguare prontamente la conduzione della Società al rispetto delle normative nazionali o comunitarie che dovessero intervenire sugli argomenti qui trattati. Per garantire la più ampia conoscenza, l'Organo dirigente provvede a fornire una copia del presente Codice, anche in formato elettronico, a tutti i dipendenti, consulenti, partner contrattuali. Una copia è, altresì, affissa, per essere in qualsiasi momento letta, nella bacheca presso la sede della Cooperativa e in ogni locale dove si dovesse articolare la sua attività. Nell'ottica di consentire la più ampia conoscenza del contenuto di questo Codice, il documento verrà consegnato direttamente ai nuovi assunti, ai collaboratori e alle altre controparti contrattuali che dovranno, con dichiarazione scritta, assumere l'impegno di rispettarne il contenuto, pena l'improcedibilità di qualsivoglia rapporto.

La Società vigila con attenzione sull'osservanza del Codice predisponendo adeguati strumenti di informazione, prevenzione e controllo ed intervenendo, se del caso, con azioni correttive.

Il Codice è il frutto di un confronto con tutti gli attori della CSL Puglia e di una attenta **condivisione** dei valori, tuttavia CSL si impegna ad effettuare periodiche sessioni formative a vantaggio di tutto il personale al fine di rinnovare gli impegni etici, di recepire spunti di riflessioni e critiche utili ad una maggiore elevazione morale e valoriale.

Lo stesso verrà revisionato in occasione delle da parte della Società del Modello di organizzazione, gestione e controllo.

Le eventuali modifiche al Codice introdotte a seguito di tale attività di revisione sono pubblicate e rese disponibili con le medesime modalità di divulgazione sopra riportate. Il presente Codice entra in vigore dalla data di approvazione dello stesso da parte dell'organo di gestione.

### 7.1. L'Organismo di Vigilanza - il Comitato etico

Il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del presente Codice è affidato all'Organismo di Vigilanza istituito ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. 231/2001. In occasione delle attività esclusivamente rivolte al rispetto del presente documento esso svolge le funzioni di Comitato Etico (anche "Comitato"). Lo stesso, dunque, è dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, ed è nominato dal Consigli di Amministrazione. Fermo restando il rispetto di ogni tutela prevista dalle normative o dai contratti collettivi vigenti e fatti salvi gli obblighi di legge, il Comitato è legittimato a ricevere richieste di chiarimenti, nonché notizie di potenziali o attuali violazioni del presente Codice. Il Comitato **è obbligato alla massima riservatezza ed opera secondo imparzialità, autorità**, continuità, professionalità e autonomia. Il Comitato, inoltre, interloquisce con ampia discrezionalità e con il completo sostegno dei vertici della Società, con i quali collabora in assoluta indipendenza.

### 7.2. Le segnalazioni: il sistema di "whistleblowing" di CSL Puglia – Il D. Lgs. 24 de 2023

CSL Puglia "fare vivere" il presente Codice e non limitarsi a mere affermazioni di principi o di regole evanescenti.

Per questo l'Ente riconosce e promuove la cultura della legalità pretendendo da tutti i Destinatari di cooperare attivamente nell'applicazione del Codice e delle regole.

La Società ha adottato procedure interne di protezione del segnalante già prima dell'introduzione della Legge che rendeva obbligatoria l'istituzione di tale strumento. Tant'è che già con la prima versione del presente codice prendeva atto della Legge 30.11.2017 n. 179 "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato" e per questo ha inteso conformarsi.

In occasione della revisione di questo Codice Etico e dell'implementazione del sistema **231 si recepisce quanto contenuto nel nuovo Decreto Legislativo n.24 del 10 marzo 2023 "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali"** A tale fine CSL Puglia, su proposta dell'Organismo di Vigilanza, ha implementato una nuova procedura di controllo **Csl\_P-INT-24 "Segnalazione di sospetti-Whistleblowing"** con relativa modulistica e istruzioni distribuite a tutto il personale all'atto di nuova assunzione e reperibile sul sito intranet e che qui si richiamano integralmente.

La Legge, nella sostanza, consente al segnalante (c.d. "Whistleblower") di non subire

ritorsioni, tipo sanzioni disciplinari, licenziamenti o altri comportamenti degradanti in conseguenza della segnalazione.

In particolare, garantisce:

- a) la **tutela della riservatezza** dell'identità del segnalante e del presunto responsabile delle violazioni, ferme restando le regole che disciplinano le indagini e i procedimenti avviati dall'autorità giudiziaria in relazione ai fatti oggetto delle segnalazioni;
- b) la tutela del soggetto che effettua la segnalazione contro condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali conseguenti la segnalazione;
- c) lo sviluppo di uno specifico canale di segnalazione, anonimo e indipendente, proporzionato alla natura e alle dimensioni del soggetto obbligato;

È fatto, pertanto, obbligo a ciascun Destinatario di segnalare all'O.d.V., nella sua nuova qualità di gestore delle segnalazioni, senza ritardo, ogni comportamento non conforme ai principi del Codice Etico da chiunque sia posto in essere all'interno della collaborazione.

Il limite della protezione è quello della fondatezza e della buona fede. E' necessario cioè che il segnalante non sia mosso da dolo o colpa grave e che il fatto illecito o contrario alle norme del presente Codice sia riscontrabile. Non sia cioè motivato da mero risentimento personale nei confronti del segnalante.

### **7.3. La protezione del segnalante, il cd. "whistleblower"**

CSL Puglia ha inteso rendere vivo il presente documento conformandosi ai più elevati livelli di protezione previsti dall'ordinamento nazionale e sovranazionale dei lavoratori i quali, nell'aver la possibilità segnalare le violazioni di legge o di le altre disposizioni del presente Codice, contribuiscono all'elevazione reputazionale della nostra organizzazione.

Tutte le segnalazioni pervenute all'OdV, **nella qualità di Gestore nelle segnalazioni**, vengono trattate con assoluta riservatezza, a pena di revoca del mandato conferito ai componenti del medesimo organo di controllo.

Con l'implementazione di tale procedura, infatti, la Società continua a impegnarsi volontariamente nell'osservare quanto previsto nella versione precedente Codice Etico, che aveva implementato già volontariamente, quanto era previsto come obbligatorio per le sole amministrazioni pubbliche, dalla legge 30 novembre 2017, n. 179,. Arrivando

I segnalanti in buona fede, quindi, sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione, penalizzazione e, in ogni caso, sarà assicurata la riservatezza della loro identità fatti, comunque, salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti di CSL

La Cooperativa intende, inoltre, rispettare la ratio di tali discipline che vietano di porre in essere atti di ritorsione o discriminazione, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante (o whistleblower) per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione. L'Organismo di Vigilanza, al fine di dare puntuale attuazione a quanto prescritto nel presente capitolo, in occasione della prima adunanza successiva alla delibera del Consiglio di Amministrazione di nomina dei componenti e di costituzione della stessa, procederà all'elaborazione del Regolamento dell'Organismo di Vigilanza che comprenderà anche la disciplina delle funzioni proprie di Gestore delle violazioni e alla definizione dell'Iter di segnalazione che costituiranno parte integrante del Codice stesso.

#### *7.4. La violazione del Codice, rimedi e sanzioni*

L'osservanza delle norme contenute nel presente Codice deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali previste per i Dipendenti della Società, ai sensi degli artt. 2104 e 2105 c.c., nonché per i Consulenti, i Collaboratori, i Fornitori e per quanti divengano Destinatari del presente Codice, con riferimento al rapporto contrattuale in essere.

Sono, altresì, oggetto di sanzione, come previsto nel paragrafo precedente, la violazione delle misure poste a tutela dei "whistleblowers" o la presentazione di segnalazioni palesemente infondate dunque con dolo o colpa grave.

CSL Puglia, attraverso gli organi e le funzioni a ciò appositamente preposte, provvede ad irrogare, con coerenza, imparzialità ed uniformità, sanzioni proporzionate alle rispettive violazioni del Codice e conformi alle vigenti disposizioni in materia di regolamentazione dei rapporti di lavoro.

Le sanzioni per i dipendenti della Società sono coerenti con le misure indicate nei CCNL applicabili e verranno dettagliate nel Modello di organizzazione, gestione e controllo della stessa.

Le infrazioni realizzate dagli altri Destinatari che non siano dipendenti sono comunicate tempestivamente ed in forma scritta al Comitato Etico da chiunque ne venga a conoscenza. Tali infrazioni sono sanzionate dagli organi competenti in base alle regole societarie interne e secondo quanto espressamente previsto nelle relative clausole contrattuali che impongono il rispetto del presente Codice, fino alla risoluzione del rapporto di collaborazione e di richiesta di risarcimento dei danni.