

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Legge di riferimento:
Decreto Legislativo n. 231 / 01

CODICE ETICO

(Approvato con delibera del C.D.A. in data 07/08/2025)

SEDE LEGALE

Via Nuovaluce n.67/A - 95030 Tremestieri Etneo CT

UFFICI AMMINISTRATIVI

Piazzale Rocco Chinnici s.n.
c/o Centro Fieristico "Le Ciminiere" - 95129 Catania CT

¹

C.F./P.IVA: 06007110874

Iscrizione C.C.I.A.A.
Catania 06007110874
R.E.A. 456663

CENTRALINO: 095/4014300
FAX: 095/4014310
EMAIL: protocollo@scmc.it
PEC: protocollo@pec.scmc.it

www.scmc.it

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Legge di riferimento:
Decreto Legislativo n. 231 / 01

Sommario

PREMESSA - Principi etici e valori di riferimento	4
1. Obiettivi del codice.....	4
1.1. Missione e Visione Etica	4
2. Ambito di applicazione e aggiornamento	5
3. Adozione e diffusione.....	5
4. Principi generali di comportamento.....	6
5. Attività aziendali e gestione delle risorse finanziarie.....	6
6. Conflitto di interessi	7
7. Riservatezza.....	7
8. Concorrenza leale	7
9. Rispetto dell'ambiente	8
10. Qualità dell'organizzazione e gestione aziendale	8
11. Principi generali di corretta amministrazione	8
12. Principi generali di corretta gestione degli aspetti fiscali.....	8
13. Principi inerenti i criteri di gestione degli strumenti di pagamento.....	9
14. Modello di organizzazione, gestione e controllo e disciplina applicabile	10
PARTE I - Regole di comportamento: rapporti interni	11
15. Rapporti con dipendenti e collaboratori	11
16. Aggiornamento e formazione delle risorse umane.....	11
17. Tutela delle risorse umane	11

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Legge di riferimento:
Decreto Legislativo n. 231 / 01

18. Sicurezza e salute sul lavoro.....	12
19. Trattamento dei dati personali di dipendenti e collaboratori.....	13
20. Principi di comportamento dei dipendenti e dei collaboratori nei rapporti con SCMC.....	13
21. Utilizzo di beni, mezzi e risorse aziendali	14
PARTE II - Regole di comportamento: rapporti con i terzi	15
22. Rapporti con i terzi: principi generali	15
23. Rapporti con Istituzioni ed Enti Pubblici.....	15
24. Rapporti con fornitori.....	16
25. Ambiente	16
26. Collettività	16
27. Rapporti con le Autorità Pubbliche e gli Organi Istituzionali	17
28. Rapporti con la Pubblica Amministrazione	17
PARTE III - Modalità di attuazione e controllo del rispetto del Codice Etico	19
29. Attuazione e controllo del rispetto del Codice Etico.....	19
30. Inosservanza e sanzioni	19

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Legge di riferimento:
Decreto Legislativo n. 231 / 01

PREMESSA - Principi etici e valori di riferimento

1. Obiettivi del codice

Il presente codice esprime gli impegni assunti da amministratori, dipendenti e collaboratori di SCMC nella conduzione delle proprie attività lavorative.

L'osservanza del codice è fondamentale per garantire il buon funzionamento, l'affidabilità e la reputazione dell'Azienda Speciale, al fine di prevenire ragionevolmente i comportamenti illeciti e per evitare qualsiasi coinvolgimento di SCMC nell'eventuale realizzazione di condotte penalmente rilevanti.

L'etica nei comportamenti deve costituire un valore imprescindibile per SCMC e l'onestà, l'integrità morale, la trasparenza, l'affidabilità e il senso di responsabilità devono rappresentare i principi distintivi di tutte le attività svolte dalla Azienda Speciale

Nel codice sono definite le linee guida che orientano i comportamenti di SCMC nelle relazioni aziendali interne e nei suoi rapporti con l'esterno.

1.1. Missione e Visione Etica

L'Azienda Speciale (di seguito anche "SCMC"), al fine di definire con chiarezza e trasparenza l'insieme dei valori ai quali si ispira per raggiungere i propri obiettivi, ha predisposto il presente Codice Etico, la cui osservanza è imprescindibile per il corretto funzionamento, affidabilità, reputazione ed immagine della SCMC, connotati essenziali per il perseguimento dell'oggetto sociale e la realizzazione degli scopi istituzionali sottesi ai servizi espletati.

SCMC intende perseguire i propri obiettivi ricercando il migliore temperamento degli interessi coinvolti, nel rispetto di tutte le disposizioni di legge e dei principi di onestà, imparzialità, affidabilità, lealtà, correttezza, trasparenza e buona fede.

Il presente Codice Etico rappresenta pertanto un documento ufficiale di SCMC contenente una serie di principi di "deontologia aziendale" volti a disciplinare l'attività aziendale attraverso regole di comportamento utili a prevenire la commissione dei reati previsti dal D.Lgs 231/2001,

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	
--	--

Legge di riferimento:
Decreto Legislativo n. 231 / 01

nonché la realizzazione di comportamenti in contrasto con i valori che l'Azienda Speciale intende promuovere.

SCMC realizza il proprio oggetto sociale in ossequio ai dettami del presente Codice Etico, al quale si conformano i membri degli organi aziendali, i dipendenti ed i collaboratori, sia nei rapporti interni che nelle relazioni con i terzi, nell'ambito delle rispettive competenze ed in relazione alla posizione ricoperta nell'organizzazione aziendale.

Il Codice prevede, inoltre, un sistema disciplinare diretto a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate al suo interno e di quelle indicate nel "Modello di organizzazione, gestione e controllo" adottato ai sensi del D.lgs. 231/2001.

2. Ambito di applicazione e aggiornamento

Destinatari del Codice Etico sono i componenti degli organi aziendali, i dipendenti ed i collaboratori di SCMC, i quali sono obbligati, per quanto di rispettiva competenza, al rispetto delle disposizioni ivi previste.

SCMC richiede ai propri fornitori, consulenti e a chiunque a vario titolo collabori con essa, il rispetto delle norme del presente Codice Etico nelle parti loro applicabili. SCMC si dichiara libera di non intraprendere o proseguire alcun rapporto con chiunque dimostri di non condividere il contenuto e lo spirito del presente Codice Etico e ne violi i principi e le regole di comportamento.

SCMC si riserva di modificare ed integrare il Codice Etico sulla scorta delle indicazioni provenienti dall'Organismo di Vigilanza istituito ai sensi del D.lgs. 231/01 ed in coerenza con l'evoluzione della normativa rilevante.

3. Adozione e diffusione

Del Codice è data ampia diffusione interna ed è a disposizione di qualunque interlocutore di SCMC.

Ciascun collaboratore dell'Azienda Speciale è tenuto a conoscere e rispettare le previsioni del Codice; SCMC vigila con attenzione sull'osservanza del Codice, predisponendo adeguati

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	
--	--

Legge di riferimento:
Decreto Legislativo n. 231 / 01

strumenti di informazione, prevenzione e controllo, ed intervenendo, se del caso, con azioni correttive.

L'Organismo di Vigilanza, anche sulla base delle indicazioni fornite dalle funzioni aziendali, organizza appositi programmi di formazione al fine di assicurare una efficace diffusione del Codice Etico ed una corretta comprensione dello stesso all'interno dell'Azienda Speciale.

SCMC cura la massima diffusione del Codice anche all'esterno, fornendo il necessario supporto interpretativo delle disposizioni in esso contenute, al fine di informare compiutamente i fornitori e tutti gli altri interlocutori, sia privati che istituzionali, circa i valori che esso intende promuovere ed, in generale, circa la politica aziendale alla quale si ispira.

4. Principi generali di comportamento

Nello svolgimento della propria attività e, in particolare, nei rapporti interni e con i terzi, SCMC si conforma ai principi di legalità, lealtà, correttezza e trasparenza, avuto specifico riguardo alle finalità espresse dal D.lgs. 231/2001.

A tal fine SCMC si impegna affinché i membri degli organi aziendali, i dipendenti, i collaboratori e in genere i soggetti terzi che agiscono per conto dell'Azienda Speciale rispettino le leggi vigenti, i regolamenti, il presente Codice Etico e le regole organizzative e procedurali adottate, con specifico riguardo alle finalità espresse dal D.lgs n. 231/01.

In nessun caso la violazione di tali principi potrà essere giustificata dal conseguimento di un interesse di SCMC.

5. Attività aziendali e gestione delle risorse finanziarie

Tutte le operazioni e transazioni decise o attuate da SCMC e da soggetti agenti in nome e per conto dell'Azienda Speciale stessa devono essere conformi alla legge, alla correttezza professionale, ai principi di trasparenza, verificabilità, coerenza e congruità, nonché debitamente autorizzate, documentate e registrate.

La gestione delle risorse finanziarie avviene nel rispetto delle predette procedure ed in coerenza con le competenze gestionali e le responsabilità organizzative di ciascuno.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Legge di riferimento:
Decreto Legislativo n. 231 / 01

6. Conflitto di interessi

I membri degli organi aziendali, i dipendenti ed i collaboratori di SCMC evitano ogni situazione in cui potrebbero trovarsi, anche potenzialmente, in conflitto di interessi con l'Azienda Speciale.

Rendono, inoltre, noto, nei rispettivi ambiti operativi, ogni interesse che, per conto proprio o di terzi, abbiano in una determinata operazione dell'Azienda speciale e si astengono dal procurarsi vantaggi personali nello svolgimento delle rispettive attività.

I dipendenti ed i collaboratori di SCMC, ferme restando le eventuali previsioni legislative, contrattuali e del PTCT, comunicano tempestivamente le predette situazioni ai rispettivi superiori e, se del caso, all'Organismo di Vigilanza.

7. Riservatezza

SCMC tutela il principio di riservatezza delle informazioni, dei dati e delle notizie attinenti l'attività operativa ed assicura che esso sia rispettato e salvaguardato anche dai propri dipendenti e collaboratori.

I membri degli organi aziendali, i dipendenti ed i collaboratori di SCMC sono tenuti a non divulgare le informazioni non di pubblico dominio, di cui sono venuti a conoscenza, anche accidentalmente, e ad utilizzarle per scopi strettamente connessi all'esercizio delle proprie funzioni, senza abusare, direttamente o indirettamente, di tale privilegio informativo, nell'interesse proprio o di terzi e senza arrecare pregiudizio all'Azienda Speciale, al fine di salvaguardare il know-how tecnico, finanziario, legale, amministrativo, aziendale e di gestione del personale dell'azienda.

L'obbligo di riservatezza deve essere rispettato anche al di fuori dell'orario di lavoro e durante la sospensione del contratto.

8. Concorrenza leale

SCMC svolge la propria attività di impresa con lealtà e nel pieno rispetto dei principi del diritto della concorrenza.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Legge di riferimento:
Decreto Legislativo n. 231 / 01

Non sono consentiti, pertanto, i comportamenti contrari alla correttezza professionale, collusivi, predatori, di abuso di posizione dominante o di dipendenza economica ed ogni altra condotta diretta ad alterare la lealtà e l'equilibrio concorrenziale del mercato.

9. Rispetto dell'ambiente

SCMC considera l'ambiente un valore primario e gestisce le attività aziendali nel pieno rispetto della normativa vigente in materia ambientale.

10. Qualità dell'organizzazione e gestione aziendale

SCMC persegue la qualità della propria organizzazione aziendale. Nei rapporti con i terzi opera al fine di garantire la qualità dei propri servizi nonché la continuità gestionale.

11. Principi generali di corretta amministrazione

SCMC condanna ogni comportamento volto ad alterare la correttezza e la veridicità dei dati e delle informazioni contenute nei bilanci, nelle relazioni o nelle altre comunicazioni previste per legge o per contratto a Città Metropolitana di Catania e terzi.

Il Direttore Generale e i dipendenti devono tenere una condotta corretta e trasparente in relazione alle richieste avanzate da parte dell'Ente Pubblico e del Collegio dei Revisori nell'esercizio delle loro rispettive funzioni istituzionali.

È vietato al Direttore Generale porre in essere qualsiasi comportamento volontario volto a cagionare una lesione all'integrità del patrimonio aziendale o un danno ai creditori

12. Principi generali di corretta gestione degli aspetti fiscali

SCMC attua una politica di trasparenza fiscale e si impegna ad implementare tutte le misure necessarie al fine di ottemperare alla normativa nazionale ed internazionale di natura tributaria e fiscale. Promuove l'adozione di tutte le misure idonee a prevenire comportamenti che potrebbero originare rischi fiscali significativi.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Legge di riferimento:
Decreto Legislativo n. 231 / 01

SCMC non tollera l'adozione di comportamenti fraudolenti finalizzati all'evasione fiscale. Gli obiettivi del vertice aziendale non sono in alcun modo commisurati al contenimento dell'impatto fiscale sui risultati dell'azienda.

Tutti i soggetti coinvolti nelle attività sono chiamati ad assicurare scritture contabili corrette e veritiere, garantendo che nessun comportamento possa pregiudicare la trasparenza e tracciabilità delle informazioni di bilancio e applicando idonei processi e controlli. È vietata la falsificazione, omissione o alterazione di qualsiasi informazione riportata nelle dichiarazioni fiscali dell'Azienda Speciale.

13. Principi inerenti i criteri di gestione degli strumenti di pagamento diversi dal contante

SCMC vieta l'utilizzo di qualsiasi tipologia di strumento di pagamento di cui si abbia disponibilità o a cui si abbia accesso in ragione dell'attività prestata per l'Azienda Speciale in modo difforme rispetto alle indicazioni e istruzioni ricevute a tal fine dall'Azienda stessa.

Inoltre, proibisce l'accesso abusivo, l'interferenza illecita o l'utilizzo in maniera difforme rispetto alle prescrizioni e indicazioni dell'Azienda, con applicativi, strumenti o programmi informatici o telematici atti a gestire e/o consentire l'accesso a strumenti di pagamento materiali o virtuali, anche ove non di titolarità dell'Azienda Speciale (ad es., programmi di internet banking; piattaforme ecommerce).

SEDE LEGALE

Via Nuovaluce n.67/A - 95030 Tremestieri Etneo CT

UFFICI AMMINISTRATIVI

Piazzale Rocco Chinnici s.n.
c/o Centro Fieristico "Le Ciminiere" - 95129 Catania CT

9

C.F./P.IVA: 06007110874

Iscrizione C.C.I.A.A.
Catania 06007110874
R.E.A. 456663

CENTRALINO: 095/4014300

FAX: 095/4014310

EMAIL: protocollo@scmc.it

PEC: protocollo@pec.scmc.it

www.scmc.it

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	
--	--

Legge di riferimento: Decreto Legislativo n. 231 / 01	
--	--

14. Modello di organizzazione, gestione e controllo e disciplina applicabile

Il Codice Etico è elemento essenziale e funzionale del Modello di organizzazione, gestione e controllo che SCMC adotta ai sensi del D.lgs. 231/2001 al fine di prevenire la commissione di reati nell'interesse o a danno dell'Azienda Speciale stessa.

I principi e le regole contenuti nel presente Codice Etico integrano le previsioni legislative, regolamentari, statutarie, contrattuali e le misure del PTCT che disciplinano il funzionamento degli organi aziendali ed i diritti e doveri dei destinatari del Codice stesso.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Legge di riferimento:
Decreto Legislativo n. 231 / 01

PARTE I - Regole di comportamento: rapporti interni

15. Rapporti con dipendenti e collaboratori

SCMC riconosce l'importanza delle risorse umane quale principale fattore di successo di ogni attività in un quadro di lealtà e fiducia reciproche tra datore e prestatori di lavoro.

Nella selezione dei dipendenti e dei collaboratori, la valutazione del personale da assumere è effettuata in base alla rispondenza dei profili dei candidati alle esigenze aziendali.

SCMC, nei limiti delle informazioni disponibili, adotta opportune misure per evitare favoritismi, nepotismi o forme di clientelismo nelle fasi di selezione e assunzione del personale, valutando i candidati sulla base di criteri di merito, di competenza e di professionalità, tenuto conto delle esigenze aziendali.

Il personale è assunto con contratto di lavoro nei modi previsti dalla normativa e dalla contrattazione collettiva vigente e della normativa previdenziale, fiscale ed assicurativa.

Non è consentita alcuna posizione di lavoro irregolare o di "lavoro nero".

Non è consentito richiedere a dipendenti e collaboratori, come atto dovuto al proprio superiore, comportamenti contrari a quanto previsto nel presente Codice Etico.

16. Aggiornamento e formazione delle risorse umane

SCMC favorisce il continuo miglioramento della professionalità dei propri dipendenti e collaboratori, anche attraverso lo svolgimento di iniziative di formazione, allo scopo di arricchirne l'esperienza ed il patrimonio professionale e culturale.

17. Tutela delle risorse umane

SCMC garantisce l'integrità fisica e morale dei suoi collaboratori, condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e ambienti di lavoro sicuri e salubri, nel pieno rispetto della normativa vigente in materia di prevenzione degli infortuni sul lavoro e protezione dei lavoratori.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

**Legge di riferimento:
Decreto Legislativo n. 231 / 01**

SCMC svolge la propria attività a condizioni tecniche, organizzative ed economiche tali da consentire che siano assicurati una adeguata prevenzione infortunistica ed un ambiente di lavoro salubre e sicuro.

SCMC vigila affinché non siano posti in essere atti di violenza o di coercizione psicologica nonché ogni atteggiamento o comportamento che leda la dignità della persona.

SCMC vigila, altresì, affinché non siano posti in essere quei comportamenti volti ad indurre o a costringere, direttamente o indirettamente, i dipendenti ad adottare condotte in violazione del presente Codice Etico o dei regolamenti interni.

18. Sicurezza e salute sul lavoro

SCMC si impegna a tutelare, a diffondere e a consolidare una cultura della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i dipendenti e i collaboratori.

SCMC si impegna, altresì, ad esplicitare chiaramente e rendere noti, mediante Comunicazioni e Ordini di Servizio, i criteri fondamentali in base ai quali vengono prese e sono attuate le decisioni, di ogni tipo e ad ogni livello, in materia di salute e sicurezza sul lavoro (anche per quanto attiene le attività di prevenzione dei rischi, di informazione e formazione e di approntamento dei mezzi necessari), coerenti con i seguenti principi:

- a. evitare i rischi;
- b. valutare i rischi che non possono essere evitati;
- c. combattere i rischi alla fonte;
- d. adeguare il lavoro all'uomo, in particolare per quanto concerne la concezione dei posti di lavoro, la scelta delle attrezzature e dei metodi di lavoro, allo scopo di attenuare attività monotone e ripetitive e riducendo gli effetti di questi lavori sulla salute;
- e. tener conto del grado di evoluzione della tecnica;
- f. sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che è meno pericoloso;
- g. programmare la prevenzione, mirando ad un complesso coerente che integri nella medesima la tecnica, l'organizzazione del lavoro, le condizioni di lavoro, le relazioni sociali e l'influenza dei fattori e dell'ambiente di lavoro;
- h. dare la priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- i. impartire adeguate istruzioni ai lavoratori.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Legge di riferimento:
Decreto Legislativo n. 231 / 01

19. Trattamento dei dati personali di dipendenti e collaboratori

La privacy di dipendenti e collaboratori è tutelata mediante l'adozione di adeguate regole in relazione alla tipologia di informazioni da richiedere e mediante l'utilizzo di specifiche modalità di trattamento e conservazione dei dati personali.

Il trattamento dei dati personali di dipendenti e collaboratori è ammesso soltanto nel rispetto della legislazione vigente e, comunque, offrendo agli stessi la più ampia informativa ed assistenza.

20. Principi di comportamento dei dipendenti e dei collaboratori nei rapporti con SCMC

Il comportamento di ogni dipendente e collaboratore si conforma ai principi di professionalità, trasparenza, correttezza ed onestà espressi dal nostro ordinamento, nonché al rispetto delle regole dettate dal Codice Etico, delle norme contrattuali regolanti il rapporto di lavoro con l'Azienda Speciale e delle disposizioni ed istruzioni attinenti l'attività aziendale.

SCMC vigila affinché i dipendenti e i collaboratori operino in sintonia con le politiche aziendali e, sia nei luoghi di lavoro che all'esterno, si comportino con lealtà, disponibilità e cortesia nei confronti dei colleghi e delle altre persone con le quali entrano in relazione durante l'espletamento delle loro mansioni.

E' fatto divieto ai dipendenti ed ai collaboratori costituire, promuovere o organizzare associazioni aventi lo scopo di commettere più delitti o associazioni di tipo mafioso.

Ogni dipendente o collaboratore che venisse a conoscenza di violazioni, ovvero di tentate violazioni, in ambito aziendale, del presente Codice Etico, è tenuto a segnalarle all'Organismo di Vigilanza. Laddove le segnalazioni risultino essere palesemente infondate, al dipendente o al collaboratore responsabile potranno essere applicate le sanzioni di cui al Sistema Disciplinare.

Al fine di assicurare un supporto effettivo all'OdV e al RPCT, sia nella fase di predisposizione del modello 231 e delle misure integrative anticorruzione, sia in quella del controllo sulle

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	
--	--

Legge di riferimento: Decreto Legislativo n. 231 / 01	
--	--

stesse, è previsto specifico dovere di collaborare attivamente, con conseguente responsabilità disciplinare in caso di violazione di tale dovere.

21. Utilizzo di beni, mezzi e risorse aziendali

I dipendenti e i collaboratori sono tenuti a impiegare beni, mezzi e risorse messi a loro disposizione nel rispetto della loro destinazione d'uso ed in modo da tutelarne la conservazione e la funzionalità.

Nell'utilizzo dei beni, dei mezzi e delle risorse aziendali, essi sono pertanto vincolati ad assumere comportamenti responsabili ed in linea con le procedure operative predisposte per regolamentarne l'uso.

Ciascun dipendente e collaboratore è responsabile dei beni, mezzi e risorse a lui affidati ed è tenuto ad informare tempestivamente il proprio responsabile circa il loro utilizzo distorto o dannoso per il patrimonio dell'Azienda Speciale.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Legge di riferimento:
Decreto Legislativo n. 231 / 01

PARTE II - Regole di comportamento: rapporti con i terzi

22. Rapporti con i terzi: principi generali

In coerenza con i principi di legalità, lealtà, correttezza e trasparenza espressi nel nostro ordinamento, è fatto divieto ai membri degli organi aziendali, ai dipendenti e ai collaboratori di SCMC di fare o promettere a terzi, anche in forma indiretta, dazioni di danaro o di altre utilità, allo scopo di promuovere o favorire indebitamente gli interessi di SCMC, nonché di accettare per sé o per altri la promessa ovvero la dazione di somme di denaro o altra utilità per promuovere o favorire indebitamente l'interesse di terzi. E' consentita soltanto l'elargizione di omaggi di carattere simbolico o di modico valore (comunque non superiori ad € 100,00), ascrivibile ad attività di promozione ovvero ad atti di cortesia. E' pertanto vietato distribuire omaggi al di fuori di quanto previsto dalla prassi aziendale (vale a dire, ogni forma di regalo eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia, o comunque rivolto ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività aziendale).

Resta comunque vietata ogni forma di regalia, di qualsiasi tipo, verso i soggetti pubblici o comunque a soggetti riconducibili, direttamente o indirettamente, alla Pubblica Amministrazione.

Laddove insorgano, nello svolgimento delle attività aziendali, divergenze con i terzi, SCMC è disponibile alla ricerca di soluzioni conciliative, allo scopo di superare le contrapposizioni nel miglior modo possibile.

23. Rapporti con le Istituzioni ed Enti Pubblici

Lo stile di comportamento nei confronti delle Istituzioni ed Enti Pubblici è improntato alla disponibilità, al rispetto e alla cortesia, nell'ottica di un rapporto collaborativo e di elevata professionalità.

Coerentemente con i principi di imparzialità e pari opportunità SCMC si impegna a fornire servizi di alta qualità che soddisfino le ragionevoli aspettative di Città Metropolitana di Catania; ad attenersi a verità nelle comunicazioni interne ed esterne.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Legge di riferimento:
Decreto Legislativo n. 231 / 01

24. Rapporti con fornitori

Nella selezione e nelle relazioni con fornitori SCMC valuta la convenienza economica, le capacità tecniche ed economiche e la complessiva affidabilità dei suoi interlocutori.

In particolare, SCMC tiene conto di elementi quali la solidità finanziaria, le capacità e le risorse, il know-how e l'adozione di appositi sistemi di controllo della qualità aziendale.

SCMC vigila affinché le trattative ed i rapporti negoziali con fornitori siano improntati alla massima correttezza e serietà e siano condotti nel rispetto della normativa vigente.

I rapporti con i fornitori, ivi inclusi quelli finanziari e gli altri contratti accessori, sono regolati da specifici accordi, i quali sono improntati alla massima chiarezza e comprensibilità ed in modo da scongiurare ogni abuso o illiceità.

SCMC vigila, altresì, sulla regolarità degli acquisti di materiale coperto da diritto d'autore.

25. Ambiente

SCMC contribuisce in maniera costruttiva alla sostenibilità ecologica in tutte le proprie attività, in considerazione dei diritti delle generazioni future.

Le strategie e la gestione operativa dell'Azienda Speciale sono improntate ai principi dello sviluppo sostenibile, con una continua attenzione affinché lo svolgimento delle attività venga effettuato nel rispetto dell'ambiente e della salute pubblica, in conformità alle direttive nazionali ed internazionali in materia.

26. Collettività

SCMC è consapevole degli effetti della propria attività sullo sviluppo economico e sociale e sul benessere generale della collettività e pone attenzione, nel proprio operato, a contemperarne gli interessi.

SCMC ritiene che il dialogo con gli stakeholder e le loro associazioni sia di importanza strategica per un corretto sviluppo delle proprie attività ed intende cooperare con esse nel rispetto dei reciproci interessi.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Legge di riferimento:
Decreto Legislativo n. 231 / 01

27. Rapporti con le Autorità Pubbliche e gli Organi Istituzionali

Nelle relazioni con le Autorità Pubbliche e altri Organi Istituzionali, SCMC si ispira a principi di integrità e di correttezza professionale, evitando di influenzare le loro decisioni o di richiedere trattamenti di favore per sé o per i propri dipendenti o consulenti mediante la promessa, l'offerta o la concessione di compensi o di altre utilità.

SCMC intrattiene con i predetti soggetti rapporti improntati alla piena e fattiva collaborazione, mettendo a disposizione, con tempestività, qualsiasi informazione richiesta dalle stesse nello svolgimento delle attività istruttorie e conformandosi ai provvedimenti emanati.

Al fine di garantire la massima trasparenza, SCMC si impegna, altresì, ad evitare di trarre qualsiasi forma di indebito vantaggio da eventuali rapporti personali o di parentela con funzionari di Città Metropolitana di Catania, con gli Organi Politici e delle Autorità.

SCMC, nei rapporti con gli Organi Istituzionali interessati all'attività dell'Azienda Speciale e finalizzati a consentire la valutazione, da parte dell'Azienda Speciale stessa, dell'attività amministrativa e operativa nei settori di interesse, adotta, in ogni caso, una condotta corretta e trasparente, evitando qualsiasi atteggiamento di natura collusiva o coercitiva.

28. Rapporti con la Pubblica Amministrazione

I rapporti tra i membri degli organi aziendali, i dipendenti ed i collaboratori, da un lato, e, dall'altro, la Pubblica Amministrazione, devono essere sempre ispirati ai principi di legalità, lealtà, correttezza e trasparenza sanciti dal nostro ordinamento, avuto specifico riguardo alle finalità espresse dal D.lgs. 231/2001.

Nei confronti di rappresentanti, funzionari o dipendenti della Pubblica Amministrazione sono vietate la ricerca e l'instaurazione di relazioni personali di favore, influenza e ingerenza idonee a condizionare, direttamente o indirettamente, l'esito del rapporto; sono altresì vietate le offerte di beni o di altre utilità a rappresentanti, funzionari o dipendenti delle pubbliche amministrazioni, anche per interposta persona.

Non è ammessa alcuna forma di regalia verso i soggetti pubblici, o comunque a soggetti riconducibili, direttamente o indirettamente, alla Pubblica Amministrazione.

È vietato ai componenti degli organi aziendali, ai dirigenti, dipendenti e collaboratori:

SEDE LEGALE
Via Nuovaluce n.67/A - 95030 Tremestieri Etneo CT

UFFICI AMMINISTRATIVI
Piazzale Rocco Chinnici s.n.
c/o Centro Fieristico "Le Ciminiere" - 95129 Catania CT

¹⁷
C.F./P.IVA: 06007110874
Iscrizione C.C.I.A.A.
Catania 06007110874
R.E.A. 456663

CENTRALINO: 095/4014300
FAX: 095/4014310
EMAIL: protocollo@scmc.it
PEC: protocollo@pec.scmc.it

www.scmc.it

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Legge di riferimento:
Decreto Legislativo n. 231 / 01

- promettere o concedere denaro, vantaggi o altra utilità, al fine di ottenere il rilascio di concessioni ed autorizzazioni da parte della Pubblica Amministrazione nonché agevolazioni contributive, previdenziali e/o assistenziali;
- impedire o ostacolare l'esercizio delle funzioni di vigilanza da parte della Pubblica Amministrazione al fine di evitare l'applicazione di una sanzione o di negoziarne l'importo;
- intraprendere (direttamente o indirettamente) azioni volte a esaminare o proporre opportunità di impiego e/o commerciali che possano avvantaggiare rappresentanti, dipendenti o funzionari della Pubblica Amministrazione.

SCMC non potrà farsi rappresentare nei rapporti con la Pubblica Amministrazione da soggetti terzi quando, in base alle informazioni disponibili, si possa configurare un conflitto di interessi.

SEDE LEGALE

Via Nuovaluce n.67/A - 95030 Tremestieri Etneo CT

UFFICI AMMINISTRATIVI

Piazzale Rocco Chinnici s.n.
c/o Centro Fieristico "Le Ciminiere" - 95129 Catania CT

18

C.F./P.IVA: 06007110874

Iscrizione C.C.I.A.A.
Catania 06007110874
R.E.A. 456663

CENTRALINO: 095/4014300

FAX: 095/4014310

EMAIL: protocollo@scmc.it

PEC: protocollo@pec.scmc.it

www.scmc.it

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Legge di riferimento:
Decreto Legislativo n. 231 / 01

PARTE III - Modalità di attuazione e controllo del rispetto del Codice Etico

29. Attuazione e controllo del rispetto del Codice Etico

SCMC adotta opportuni strumenti e procedure al fine dell'attuazione e del rispetto del Codice Etico.

SCMC affida tali funzioni all'Organismo di Vigilanza istituito ex D.lgs. 231/2001.

L'Organismo di Vigilanza verifica l'applicazione e il rispetto del presente Codice Etico nonché del "Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001", finalizzato a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati previsti dal citato Decreto, al cui contenuto si rinvia integralmente.

Ogni dipendente o collaboratore che venisse a conoscenza di violazioni, ovvero di tentate violazioni, in ambito aziendale, del presente Codice Etico, è tenuto a segnalarle al proprio superiore gerarchico, se commesse da altri dipendenti o collaboratori, ovvero, all'Organismo di Vigilanza se commesse dai propri superiori gerarchici.

All'Organismo di Vigilanza non spettano comunque compiti, né sono attribuiti poteri decisionali o di tipo impeditivo in ordine allo svolgimento delle rispettive attività da parte dei destinatari del Modello, anche con riferimento a quanto previsto nel Codice Etico.

30. Inosservanza e sanzioni

Con l'obiettivo di assicurare il rispetto delle regole di comportamento individuate nel presente Codice Etico SCMC adotta un adeguato sistema sanzionatorio.

Tutte le sanzioni dovranno essere irrogate in ogni caso nel rispetto di quanto previsto nel Modello adottato ai sensi del D.lgs. 231/2001.

Sono soggetti al sistema disciplinare tutti i destinatari del Codice Etico (membri degli organi aziendali, personale dirigente, il personale dipendente e collaboratori dell'Azienda Speciale).

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	
--	--

Legge di riferimento: Decreto Legislativo n. 231 / 01	
--	--

Impiegati

Nel caso di violazione delle regole contenute nel Codice Etico da parte di Impiegati, agli stessi potranno essere comminate le sanzioni individuate all'interno del CCNL Multiservizi adottato in azienda.

Dirigenti

La violazione del Codice Etico da parte di un dirigente potrà giustificare la revoca delle deleghe eventualmente conferite al dirigente stesso, ovvero, ove possibile, l'assegnazione a diverso incarico o, nei casi più gravi, il licenziamento.

Collaboratori

La violazione del Codice Etico da parte di fornitori e collaboratori esterni o partner potrà determinare la risoluzione del rapporto contrattuale, ovvero il diritto di recesso dal medesimo.

Tale clausola risolutiva espressa dovrà essere inserita in ogni contratto o atto negoziale.

Soggetti apicali

Laddove l'Organismo di Vigilanza ravvisi, nel comportamento dei soggetti apicali, una violazione delle regole di comportamento contenute nel Codice Etico, lo stesso si adopera per l'eventuale adozione, nei confronti di detti soggetti, dei provvedimenti previsti dalla normativa vigente.