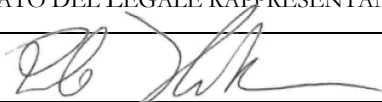




CODICE ETICO

DATA	MOTIVO	FIRMATO DEL LEGALE RAPPRESENTANTE
16.12.2025	ENTRATA IN VIGORE – PRIMA STESURA	

SOMMARIO

1.	PREMESSA.....	3
2.	FINALITÀ E PRINCIPI ISPIRATORI DELL'IMPRESA SOCIALE E DEL CODICE ETICO 4	
3.	SCOPO E AMBITO DI APPLICAZIONE	5
4.	APPROVAZIONE E AGGIORNAMENTO DEL CODICE ETICO	6
5.	PRINCIPI ETICO-COMPORTAMENTALI	7
6.	REGOLE ETICO-COMPORTAMENTALI	8
6.1	Tutela e valorizzazione della Persona.....	8
6.2	Tutela dell'Incolumità e Personalità Individuale	10
6.3	Tutela della Salute e Sicurezza.....	10
6.4	Tutela dell'ambiente.....	11
6.5	Politica Anticorruzione	11
6.6	Politica di contrasto alla criminalità organizzata	12
6.7	Conflitto di Interessi.....	13
6.8	Tutela dei dati.....	13
6.9	Rapporti interni	14
6.10	Trasparenza della documentazione	16
6.11	Tutela della Proprietà Intellettuale, del Nome e della Reputazione dell'Impresa Sociale	17
6.12	Gestione dell'informazione e rapporti con i mass media	18
6.13	Utilizzo delle tecnologie informatiche e dei mezzi di informazione e social media.....	18
7.	SEGNALAZIONI E VIOLAZIONI DEL CODICE.....	19

1. PREMESSA

La Fondazione Alberto Sordi nasce su iniziativa di Alberto Sordi con l'obiettivo di migliorare la qualità della vita della persona anziana. Per realizzare questo obiettivo, nel 2023 la Fondazione Alberto Sordi e l'Associazione Campus Biomedico costituiscono l'Alberto Sordi Impresa Sociale S.r.l. per offrire servizi sociali e sociosanitari rivolti alla cura della persona anziana.

La società esercita, senza finalità di lucro, un'attività di utilità sociale comunque rientrante a norma di legge nel novero delle attività d'impresa di interesse generale previste per le Imprese Sociali (art. 2, d. Lgs. 112/2017) e in particolare attività rivolte alla collettività promuovendo, sostenendo e/o gestendo, con tutti i propri mezzi patrimoniali ed organizzativi, sia autonomamente che, eventualmente, in rete, strutture ed attività socio-assistenziali, socio-sanitarie, sanitarie, di formazione, di orientamento e di ricerca scientifica rispondenti alla eccellente dignità della persona umana, al suo diritto alla vita e alla salute.

I settori in cui la società opera per il perseguimento delle proprie finalità sono quelli delle attività socio-assistenziali, socio-sanitarie, sanitarie e socio- educative dedicate prioritariamente alla cura delle persone anziane, delle loro famiglie e della comunità di appartenenza, nonché alla promozione umana degli operatori e alla sensibilizzazione dell'opinione pubblica.

Alberto Sordi Impresa Sociale (d'ora in avanti anche "L'Ente" o "l'Impresa Sociale") attualmente gestisce, sia in regime convenzionale che privato, i servizi del Centro Diurno per Anziani Fragili (CEDAF) e di Assistenza Domiciliare (SAISA), il servizio domiciliare di stimolazione rivolto a persone a rischio di decadimento cognitivo e i servizi del Centro Diurno Alberto Sordi per persone con Alzheimer e altri tipi di demenze.

Le attività svolte dall'Impresa Sociale la rendono un punto di riferimento del territorio in materia di assistenza e cura delle persone anziane.

Il Centro Diurno per Anziani Fragili è un servizio semi-residenziale rivolto a persone anziane in condizioni di fragilità fisica, psichica e/o sociale. Tra gli obiettivi cui è diretta l'attività del Centro Diurno vi è il mantenimento, il recupero e lo sviluppo delle capacità psicofisiche della persona anziana, nonché il miglioramento della qualità di vita di quest'ultimo.

Il servizio di Assistenza Domiciliare è rivolto alle persone anziane, in condizioni di fragilità fisica, psichica e/o sociale, che abbiano bisogno di un supporto nella gestione delle diverse attività della vita quotidiana (es. attività di cura e di igiene personale) e/o di una stimolazione attiva delle funzioni (cognitiva, motoria, sociale, espressiva) attraverso interventi personalizzati presso il domicilio dell'anziano.

Il servizio domiciliare di stimolazione rivolto a persone a rischio di decadimento cognitivo è rivolto a persone anziane a rischio di decadimento cognitivo e a persone affette da patologie neurodegenerative associate a compromissione cognitiva nello stadio lieve e moderato, in assenza di disturbi comportamentali, che abbiano bisogno di una stimolazione attiva delle funzioni (funzionale, cognitiva, motoria, sociale, espressiva) attraverso interventi personalizzati.

Il Centro Diurno Alberto Sordi è un servizio semi-residenziale socioassistenziale rivolto a persone con diagnosi di malattia di Alzheimer e altri tipi di demenza di grado moderato-lieve. Il centro diurno ha lo scopo di favorire il recupero e/o il mantenimento delle residue capacità psicofisiche della persona affetta da demenza, contenere e controllare i deficit cognitivi e le implicazioni comportamentali tipiche delle demenze e migliorare la qualità di vita della persona affetta da demenza e dei suoi familiari.

L'Impresa Sociale ha altresì nominato un Organismo di Vigilanza (c.d. OdV), organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, cui è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del MOG231 (di cui il presente Codice Etico è appendice) e di curare il suo aggiornamento.

2. FINALITÀ E PRINCIPI ISPIRATORI DELL'IMPRESA SOCIALE E DEL CODICE ETICO

L'Impresa Sociale opera per il perseguimento dei propri scopi in stretta collaborazione con la Fondazione Alberto Sordi, la Fondazione Policlinico Universitario Campus Bio-Medico di Roma, l'Università Campus Bio-Medico di Roma e Campus Bio-Medico S.p.A., dando vita ad una relazione virtuosa, funzionale al perseguimento degli obiettivi di tutela e assistenza all'anziano.

Il presente Codice Etico individua i valori ed evidenzia l'insieme dei diritti e dei doveri di tutti coloro che, a qualsiasi titolo, operano nell'Impresa Sociale indicando le regole di comportamento da

osservare nei confronti di tutti gli interlocutori dell'Impresa Sociale quali i dipendenti, i collaboratori e consulenti (d'ora in avanti **Destinatari**), e da parte di tutti coloro che, a qualunque titolo, intrattengono rapporti con Alberto Sordi Impresa Sociale S.r.l. (a titolo esemplificativo e non esaustivo, i fornitori, gli Utenti, i partner, la Pubblica Amministrazione, etc., d'ora in avanti **Terzi**).

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

L'Impresa Sociale, pertanto, rifiuta e condanna qualsiasi tipo di condotta contraria o in violazione della legislazione esistente, sia commessa dal singolo sia commessa da più persone unite da un vincolo associativo, essendo comunque il risultato di tale condotta contrario agli interessi dell'Impresa Sociale stessa.

Ogni dipendente, collaboratore, amministratore e ogni portatore d'interessi dell'Impresa Sociale si dovrà pertanto attenere alle regole contenute nel presente Codice Etico che, unitamente alle previsioni normative in materia sia civile che penale, rappresentano l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità agli stessi attribuiti.

In nessun caso, il perseguimento dell'interesse o del vantaggio dell'Impresa Sociale può giustificare una condotta non in linea con il presente Codice.

3. SCOPO E AMBITO DI APPLICAZIONE

Sono attribuite al presente Codice Etico (d'ora in avanti Codice) le seguenti funzioni:

- ❖ di **legittimazione**: il Codice esplicita i doveri e le responsabilità di Alberto Sordi Impresa Sociale S.r.l. nei confronti di tutti coloro che entrano in contatto con l'Ente e viceversa;
- ❖ **cognitiva**: il Codice consente di riconoscere i comportamenti non etici e di indicare le corrette modalità di esercizio delle funzioni e dei poteri attribuiti a ciascuno;

- ❖ di **incentivo**: il Codice contribuisce allo sviluppo di una coscienza etica e rafforza la reputazione dell'Ente ed il rapporto di fiducia con i soggetti che entrano in contatto con l'Impresa Sociale stessa.

I principi e le disposizioni del presente Codice Etico (d'ora in avanti "Codice") sono rivolti e devono essere conosciuti da parte di tutte le funzioni aziendali, dipendenti, collaboratori e da parte di tutti coloro che, a qualunque titolo, intrattengono rapporti con l'Impresa Sociale (a titolo esemplificativo, ma non esaustivo, consulenti, fornitori, utenti, etc.).

Pertanto, il Codice viene diffuso a tutti coloro che intrattengono rapporti con l'Impresa Sociale mediante pubblicazione sul sito web, ovvero in altra forma comunque idonea: tutti coloro che intrattengono rapporti con l'Impresa Sociale accettano quanto previsto nel presente Codice e si impegnano al suo rispetto.

Tutte le funzioni aziendali, dipendenti e collaboratori hanno l'obbligo di:

- conoscere e divulgare i principi ed i valori contenuti nel presente Codice;
- operare secondo le norme etico-comportamentali individuate dal Codice sia nell'esercizio delle proprie mansioni che nei rapporti con l'esterno, astenendosi da comportamenti contrari ad esse;
- vigilare sulla corretta e continua applicazione del Codice ad ogni livello, collaborando con le Autorità competenti alla verifica ed al controllo dello stesso.

Tutti coloro che intrattengono rapporti con l'Impresa Sociale hanno l'obbligo di tenere una condotta rispettosa dei canoni di legalità, correttezza e buona fede nel rispetto delle regole etico-comportamentali del presente Codice.

4. APPROVAZIONE E AGGIORNAMENTO DEL CODICE ETICO

Il presente Codice viene approvato dal Consiglio di Amministrazione ed è oggetto di revisione ed aggiornamento a cura dello stesso.

Tutti i documenti relativi al Modello di organizzazione e gestione ex d.lgs. 231/01, costituiscono informazioni strettamente riservate e di proprietà di Alberto Sordi Impresa Sociale S.r.l. da non utilizzare per scopi diversi da quelli per cui sono state definite.

5. PRINCIPI ETICO-COMPORTAMENTALI

Tutte le attività lavorative di quanti operano per Alberto Sordi Impresa Sociale S.r.l. devono essere svolte con impegno professionale, rigore morale e correttezza, anche al fine di tutelare l'immagine dell'Ente.

Nello svolgimento delle proprie attività, occorre rispettare i seguenti principi etico-comportamentali:

- Legalità, ovvero rispetto delle leggi, dei regolamenti, delle disposizioni vigenti nell'ordinamento italiano e/o vigenti nei Paesi esteri presso cui l'Impresa Sociale si trova ad operare;
- Uguaglianza, ovvero uniformità di trattamento, prescindendo da differenze di età, di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche e di condizioni personali, economiche e sociali;
- Onestà e Correttezza, ovvero rispetto dei principi di integrità morale, di giustizia e di rettitudine, astenendosi dal compiere azioni riprovevoli, o che, secondo il comune senso di coscienza, contrastano con l'onestà;
- Imparzialità, ovvero modo di operare e giudicare obiettivo ed equanime, senza favoritismo per nessuna delle parti in causa, siano esse pubbliche o private, legate da rapporti di amicizia od inimicizia, parentela o affinità;
- Trasparenza, ovvero piena ricostruibilità e facile individuazione di ogni attività in tutti i suoi passaggi, così che tutti i rapporti siano comprensibili e i rispettivi atti giustificabili;
- Riservatezza, ovvero scrupolosa astensione dalla divulgazione di qualunque dato (sia esso di carattere strategico, economico) dell'Impresa Sociale e personale, nel rispetto alla normativa vigente in materia di privacy;
- Diligenza, ovvero assolvimento delle proprie mansioni in maniera assidua, precisa, attenta e accurata.

6. REGOLE ETICO-COMPORTAMENTALI

6.1 Tutela e valorizzazione della Persona

Alberto Sordi Impresa Sociale S.r.l. si impegna a valorizzare le capacità e le competenze del personale, mettendo a disposizione dello stesso idonei strumenti di formazione, aggiornamento e crescita professionale.

In particolare, l'Impresa Sociale:

- si impegna a realizzare condizioni di lavoro funzionali alla tutela dell'integrità psico-fisica e della salute dei lavoratori ed al rispetto della loro personalità morale, evitando discriminazioni, illeciti condizionamenti ed indebiti disagi;
- considera la conformità legislativa e il miglioramento continuo principi etici fondamentali;
- assicura che i processi di selezione, gestione e formazione siano basati su valutazioni di professionalità e merito, vietando qualsiasi forma di discriminazione, diretta o indiretta¹, in ragione del sesso, della lingua, dell'etnia, della nazionalità, della religione, delle opinioni politiche e delle condizioni personali e sociali, nel rispetto della normativa in materia di Pari Opportunità tra uomo e donna, nonché delle Convenzioni fondamentali dell'ILO (*International Labour Organization*);
- adotta criteri di merito, di competenza e comunque strettamente professionali per qualunque decisione relativa al rapporto di lavoro con i propri dipendenti e collaboratori esterni;

¹ Ai sensi dell'art. 25 D.lgs. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" costituisce **discriminazione diretta** qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento, nonché l'ordine di porre in essere un atto o un comportamento, che produca un effetto pregiudizievole discriminando le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso e, comunque, il trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra lavoratrice o di un altro lavoratore in situazione analoga.

Si ha, invece, **discriminazione indiretta** quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri mettono o possono mettere i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso, salvo che riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa, purché l'obiettivo sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari.

In ogni caso, costituisce discriminazione ogni trattamento meno favorevole in ragione dello stato di gravidanza, nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti.

- sviluppa le capacità e le competenze di ciascun dipendente e collaboratore con attività di formazione e di aggiornamento;
- richiede ai responsabili ed a tutti i collaboratori, ciascuno per quanto di competenza, di adottare comportamenti coerenti con i principi di cui ai punti precedenti, funzionali alla loro concreta attuazione;
- si impegna ad evitare e condannare ogni forma di Mobbing verticale e/o orizzontale e a garantire che nelle relazioni di lavoro, interne ed esterne, non venga dato luogo a molestie sessuali né adottati comportamenti o iniziative che creino un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o di isolamento nei confronti di singoli o di gruppi di lavoratori, che interferiscano negativamente con l'esecuzione di prestazioni lavorative altrui o che ostacolino le altrui prospettive di lavoro e/o carriera, per meri motivi di competitività personale.

Pratiche discriminatorie nella selezione, assunzione, formazione, gestione, sviluppo e retribuzione del personale, nonché ogni forma di nepotismo o di favoritismo, sono espressamente vietate. Ogni assunzione o promozione deve effettuarsi rispettando criteri di merito e di competenza.

Il personale si impegna a:

- fornire la prestazione contrattualizzata, coerentemente con i compiti, gli obiettivi e le responsabilità assegnate, senza delegare ad altri dipendenti o collaboratori il compimento di attività o l'adozione di decisioni di propria spettanza;
- rispettare l'orario di lavoro, se dipendenti, salvo giustificato motivo e limitare le assenze dal luogo di lavoro a quelle strettamente necessarie;
- dedicare le adeguate risorse, in termini di tempo e dedizione ai compiti assegnati per il perseguimento dei relativi obiettivi, se collaboratori;
- adottare un comportamento rispettoso e sensibile verso gli altri; è vietato prestare servizio sotto l'effetto di sostanze alcoliche, stupefacenti o di analogo effetto e di consumare o cedere a qualsiasi titolo sostanze siffatte durante la prestazione lavorativa;

- contribuire alla creazione di un clima professionale in cui tutti i colleghi si sentano coinvolti positivamente nel raggiungimento degli obiettivi dell'Impresa Sociale.

6.2 Tutela dell'Incolunità e Personalità Individuale

L'Impresa Sociale ha come valore imprescindibile la tutela della incolumità della persona, della libertà e della personalità individuale. Essa pertanto ripudia qualunque attività che possa comportare una lesione dell'incolumità individuale ivi comprese le pratiche connesse alla c.d. infibulazione o al trapianto o commercio illegale di organi ed ogni possibile forma di finanziamento che possa favorire o alimentare l'espletamento di tali pratiche, nonché ogni possibile sfruttamento o riduzione in stato di soggezione della persona.

È vietato ogni tipo di attività che possa comportare lo sfruttamento o la riduzione in schiavitù di qualsiasi individuo, nonché ogni forma di sfruttamento del lavoro minorile.

6.3 Tutela della Salute e Sicurezza

L'Impresa Sociale garantisce le migliori condizioni concretamente possibili di salute e sicurezza negli ambienti lavorativi a tutela dell'incolumità di tutti coloro che frequentano i locali dell'Impresa Sociale, conducendo la propria attività nel rispetto della legislazione nazionale ed europea di settore vigente, riconoscendo ai principi di tutela della persona e della salute e sicurezza sul luogo di lavoro ruolo preminente nel perseguimento della *Mission* dell'Impresa.

A tal fine l'Impresa Sociale diffonde e promuove la cultura della salute e della sicurezza attraverso momenti formativi ed informativi, definisce ruoli e competenze ed emana procedure interne di cui pretende il rispetto.

Il personale si impegna a partecipare al processo di prevenzione dei rischi, di salvaguardia dell'ambiente e di tutela della salute e della sicurezza nei confronti di se stessi, dei colleghi e dei terzi.

Tutti sono tenuti al rispetto delle norme e degli obblighi in tema di prevenzione e protezione sul lavoro, ponendosi comunque obiettivi di eccellenza che vanno oltre il mero adempimento della legge, nella piena consapevolezza del valore rappresentato dalla salvaguardia delle condizioni di salute, sicurezza e benessere della persona.

L'Impresa Sociale si impegna altresì a garantire la sicurezza di tutti coloro che frequentano i locali dell'Ente, con particolare riferimento agli Utenti.

6.4 Tutela dell'ambiente

L'Impresa Sociale attua una filosofia eco-responsabile volta a garantire le migliori condizioni concretamente possibili di tutela e rispetto dell'ambiente, conducendo la propria attività nel rispetto della legislazione ambientale nazionale ed europea vigente, riconoscendo ai principi di tutela della persona e dell'ambiente un ruolo preminente nel perseguimento della *Mission* dell'Impresa.

L'Impresa Sociale promuove il rispetto dell'ambiente, quale bene primario e risorsa comune da salvaguardare a beneficio della collettività e delle generazioni future in un'ottica di sviluppo sostenibile, prevenendo ogni forma di inquinamento (es. ambientale, acustico, idrico, ecc.).

I Destinatari sono tenuti al rispetto delle norme e degli obblighi in tema di tutela ambientale, raccolta differenziata di rifiuti e riciclo di materiale riutilizzabile, ponendosi comunque obiettivi di eccellenza che vanno oltre il mero adempimento della legge, nella piena consapevolezza del valore rappresentato dalla salvaguardia dell'ambiente.

6.5 Politica Anticorruzione

L'Impresa Sociale Alberto Sordi intrattiene e gestisce i rapporti con i soggetti pubblici e privati nel rispetto della normativa vigente e dei principi fissati nel presente Codice.

I contatti con i soggetti pubblici e privati – anche qualora occorsi nell'ambito della partecipazione a gare pubbliche e/o licitazioni private – devono essere tenuti con correttezza e trasparenza in modo tale da evitare ogni comportamento volto, anche solo potenzialmente, ad influenzarne le decisioni.

Sono vietate dazioni, regalie, benefici (sia diretti che indiretti), omaggi, atti di cortesia e di ospitalità finalizzati ad influenzare le scelte altrui o accordarsi in tal senso o anche solo a sensibilizzare in un determinato senso i Terzi, pubblici o privati, anche con riguardo al procedimento di scelta del contraente. Sono altresì vietati dazioni, regalie, benefici (sia diretti che indiretti), omaggi, atti di cortesia e di ospitalità finalizzati a turbare la libertà degli incanti.

Sono unicamente consentite dazioni, regalie, benefici (sia diretti che indiretti), omaggi, atti di cortesia e di ospitalità di modico valore effettuati occasionalmente nell'ambito delle normali relazioni di cortesia e nell'ambito delle consuetudini locali o internazionali che sposino il duplice requisito di tenuità (ovvero modico valore simbolico) ed eguaglianza (ovvero parità di costo nella scelta del dono).

È comunque vietata ogni regalia effettuata su iniziativa personale o attingendo da fondi sociali non preventivamente adibiti a tale scopo: solo l'organo gestorio ha il potere di stanziare le relative finanze.

Parimenti, è fatto divieto a tutti coloro che operano per l'Impresa Sociale di ricevere (o accettare la promessa di) dazioni, regalie, benefici (sia diretti che indiretti), omaggi, atti di cortesia e di ospitalità finalizzati ad influenzarne le scelte o anche solo a sensibilizzarli in un determinato senso. Il dipendente o collaboratore che riceva/offra omaggi tali da non poter essere ascrivibili a normali corretti rapporti di cortesia deve informare direttamente il proprio responsabile o la funzione referente e rifiutare.

L'Impresa Sociale 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, eccezion fatta per quanto ammesso e previsto dalle leggi e dai regolamenti vigenti. In particolare, le sponsorizzazioni di eventi, manifestazioni, meeting e simili iniziative potranno essere effettuati solo se conformi alla legge ed ai principi di lealtà, correttezza, trasparenza e verificabilità.

L'Impresa Sociale può riconoscere contributi e liberalità a favore di soggetti con finalità sociali, morali, scientifiche e culturali, astenendosi qualora si ravvisino possibili conflitti di interessi di ordine personale.

6.6 Politica di contrasto alla criminalità organizzata

L'Impresa Sociale condanna fermamente qualsiasi forma di criminalità organizzata, anche a carattere mafioso.

L'Impresa Sociale si impegna a verificare i requisiti di onorabilità ed affidabilità in capo alle controparti commerciali (fornitori, consulenti, appaltatori, etc.), nonché nei confronti di altri Enti no-profit, anche eventualmente verificando la presenza delle imprese nella *White list* di riferimento.

In ogni caso nessuna *partnership* verrà intrapresa o proseguita con controparti di cui sia anche solo sospettata l'appartenenza o la contiguità ad organizzazioni criminali, o che siano sospettati di agevolare in qualsiasi forma, anche occasionale, l'attività di organizzazioni criminali.

6.7 Conflitto di Interessi

Tutti coloro che operano per l'Impresa Sociale Alberto Sordi devono astenersi da ogni attività che possa contrapporre un interesse personale o di terzi a quelli dell'Ente o che possa interferire ed intralciare la capacità di assumere, in modo imparziale ed obiettivo, decisioni nell'interesse dell'Ente. Tutti coloro che operano per l'Impresa Sociale devono garantire decisioni neutre ed imparziali.

Nessun apicale, dipendente o collaboratore può strumentalizzare la propria posizione per realizzare interessi contrastanti con quelli dell'Impresa Sociale ovvero utilizzare – a vantaggio proprio o di terzi - informazioni acquisite nello svolgimento della propria attività lavorativa in contrasto con gli interessi dell'Ente.

Nei casi in cui il personale dell'Impresa Sociale ricopra un ruolo di incaricato di pubblico servizio, l'obbligo di eseguire le attività con obiettività e di garantire decisioni neutre ed imparziali è a maggior ragione stringente. Il personale è dunque tenuto a non sollecitare e a rifiutare ogni offerta non simbolica di doni e benefici suscettibili di influenzare, anche indirettamente, lo svolgimento delle attività.

Tutti coloro che operano per l'Impresa sono tenuti a dare comunicazione di eventuali situazioni di conflitto di interessi e che tendano ad interferire in modo reale, potenziale e/o apparente con l'interesse primario dell'Impresa Sociale.

Tutto il personale (apicale e sottoposto) è tenuto a realizzare una gestione trasparente delle risorse che dovranno essere sempre destinate allo sviluppo degli obiettivi dell'Impresa Sociale.

6.8 Tutela dei dati

Per dato personale si intende qualsiasi informazione che identifichi o renda identificabile, direttamente o indirettamente, una persona fisica o altra informazione relativa alle sue caratteristiche, abitudini, stile di vita, relazioni personali, stato di salute, situazione economica, etc.

Alberto Sordi Impresa Sociale S.r.l. tutela i dati personali di tutti i Destinatari e di tutti coloro che entrano in contatto con la stessa (con particolare riferimento ai dati personali degli Utenti), evitando ogni uso improprio di tali informazioni e rispettando le disposizioni normative in tema di privacy.

L'Ente informa gli interessati circa il soggetto che effettuerà il trattamento dei dati e le modalità e le finalità del trattamento, garantendo che lo stesso avvenga per i soli scopi - determinati, espliciti e legittimi – indicati nel pieno rispetto dei criteri di liceità e correttezza del trattamento.

L'Impresa Sociale garantisce l'utilizzo di sistemi informatici e di software che riducano al minimo l'utilizzo di dati personali e identificativi e – laddove possibile - garantisce l'utilizzo di altre modalità idonee a mantenere l'anonimato dell'interessato.

In ogni caso, i dati di cui l'Impresa Sociale viene a conoscenza sono conservati per il solo periodo di tempo strettamente necessario agli scopi per i quali essi sono stati raccolti e/o successivamente trattati e sono custoditi mediante apposite misure di sicurezza idonee a ridurre al minimo il rischio di distruzione, perdita, accesso non autorizzato e trattamento non consentito o non conforme alle finalità della raccolta.

6.9 Rapporti interni

Tutto il personale (apicale e sottoposto) è tenuto alla piena collaborazione reciproca, al fine di perseguire la *Mission* dell'Impresa Sociale, e ad un esercizio equilibrato, equo, prudente e non discriminatorio dei poteri ad esso conferiti nel rispetto delle rispettive mansioni.

a. Soggetti Apicali

I soggetti apicali non devono abusare della propria posizione e devono astenersi dal porre in essere qualsivoglia condotta vessatoria e/o intimidatoria nei confronti dei dipendenti.

Gli organi sociali dell'Impresa Sociale nella consapevolezza delle proprie responsabilità, si ispirano ai principi contenuti nel presente Codice Etico, ispirando la propria attività a valori di onestà, integrità nel perseguimento degli obiettivi dell'Impresa Sociale, lealtà, correttezza, rispetto delle persone e delle regole, collaborazione reciproca.

L'impegno dei Consiglieri e del Presidente è la conduzione responsabile dell'Impresa Sociale, nel perseguimento di obiettivi di creazione di valore; l'impegno del Revisore è l'esatto espletamento delle funzioni affidategli dall'ordinamento. La collaborazione tra Amministratori e Presidente si basa su un sistema di condivisione degli obiettivi strategico-operativi propri dell'Impresa Sociale, in cui i diversi ruoli di gestione, coordinamento, indirizzo e controllo trovano un armonico equilibrio. Ai componenti degli organi sociali sono richiesti:

- un comportamento ispirato ad autonomia e indipendenza, fornendo informazioni corrette;
- un comportamento ispirato ad integrità, lealtà e senso di responsabilità nei confronti dell'Ente;
- la partecipazione assidua ed informata;
- la consapevolezza del ruolo;
- la condivisione degli obiettivi e spirito critico, al fine di garantire un contributo personale significativo.

La legittima manifestazione di posizioni divergenti non può andare a detrimento dell'immagine, del prestigio e degli interessi dell'Impresa Sociale che è responsabilità degli organi di vertice difendere e promuovere.

Gli impegni di lealtà e riservatezza assunti accettando la carica vincolano le persone del Presidente dell'Impresa Sociale e dei Consiglieri anche successivamente alla cessazione del rapporto con l'Ente.

b. Soggetti sottoposti

Ferme restando le prescrizioni di legge e contrattuali in materia di doveri dei lavoratori, ed in particolare quelle riferite alla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, ai dipendenti sono richiesti professionalità, dedizione, lealtà, spirito di collaborazione e rispetto reciproco. Le dinamiche che caratterizzano il contesto nel quale l'Impresa Sociale si muove richiedono l'adozione di comportamenti trasparenti. Il principale fattore di successo è dato dal contributo professionale ed organizzativo che ciascuna delle risorse umane impegnate assicura.

Ogni dipendente o collaboratore dell'Impresa Sociale:

- orienta il proprio operato a professionalità, trasparenza, correttezza ed onestà, contribuendo con colleghi, superiori e collaboratori al perseguimento degli obiettivi comuni;
- impronta la propria attività, qualunque sia il livello di responsabilità connesso al ruolo, al più elevato grado di efficienza, attenendosi alle disposizioni operative impartite dai livelli gerarchici superiori;
- rispetta le direttive impartite dai soggetti apicali e rendere note alle autorità dell'Impresa Sociale competenti eventuali situazioni in contrasto con la normativa vigente e/o con i principi di cui al presente Codice;
- adegua i propri comportamenti interni ed esterni ai principi ed ai valori di cui al presente Codice Etico, nella consapevolezza delle responsabilità di cui l'Impresa Sociale richiede il rispetto nel corso dell'erogazione della prestazione lavorativa;
- assume, nei rapporti con i colleghi, comportamenti improntati ai principi di civile convivenza e di piena collaborazione e cooperazione;
- considera la riservatezza principio vitale dell'attività;
- mantiene la massima trasparenza verso l'Organismo di Vigilanza.

Inoltre, i dipendenti si impegnano alla solidarietà reciproca così da favorire la creazione di un ambiente lavorativo idoneo alla tutela della persona e del lavoratore tanto dal punto di vista professionale quanto da quello relazionale.

6.10 Trasparenza della documentazione

Alberto Sordi Impresa Sociale S.r.l. si impegna a redigere e diffondere documenti nel rispetto dei principi di veridicità, completezza e trasparenza.

Tutti i documenti relativi al Modello di organizzazione e gestione ex d.lgs. 231/01, costituiscono informazioni strettamente riservate e di proprietà di Alberto Sordi Impresa Sociale S.r.l. da non utilizzare per scopi diversi da quelli per cui sono state definite.

È vietato qualsiasi comportamento atto ad impedire o ostacolare lo svolgimento di tutte le attività di controllo o revisione della documentazione.

L'Ente si impegna a conservare la documentazione relativa ad ogni operazione posta in essere (contabile, etc.), in modo da consentire in ogni momento la ricostruibilità dell'operazione e l'individuazione dei soggetti che l'hanno autorizzata ed eseguita.

Il personale coinvolto nelle attività di formazione del bilancio o di altri documenti similari nei quali siano evidenziati elementi economici, patrimoniali o finanziari relativi all'Impresa Sociale deve assicurare la massima collaborazione, la completezza e chiarezza delle informazioni fornite, nonché la accuratezza dei dati e delle elaborazioni.

6.11 Tutela della Proprietà Intellettuale, del Nome e della Reputazione dell'Impresa Sociale

Tutte le idee, i dati, le informazioni generati da Alberto Sordi Impresa Sociale S.r.l., eventuali marchi e copyright di proprietà dell'Impresa Sociale vengono tutelati nel rispetto della normativa vigente in materia.

Tutti coloro che operano a qualsiasi titolo per conto dell'Ente sono tenuti a mantenere la massima riservatezza e segretezza e a non divulgare o richiedere indebitamente notizie su tutte le informazioni apprese in ragione della propria mansione lavorativa.

A nessun dipendente o collaboratore è consentito:

- utilizzare in modo improprio il logo ed il nome dell'Impresa Sociale;
- utilizzare la reputazione dell'Impresa Sociale per interessi personali o di terzi in associazione ad attività professionali, impieghi, incarichi o altre attività esterne, anche non remunerate;
- esprimere punti di vista strettamente personali spendendo il nome dell'Impresa Sociale.

6.12 Gestione dell'informazione e rapporti con i mass media

Alberto Sordi Impresa Sociale S.r.l. si impegna affinché le comunicazioni verso l'esterno avvengano nel rispetto dei principi di verità, correttezza e trasparenza.

L'Impresa Sociale si impegna a gestire i rapporti con la stampa, i mezzi di comunicazione ed informazione e, più in generale, gli interlocutori esterni individuando soggetti all'uopo autorizzati.

Qualsiasi richiesta di notizie da parte dei mass-media ricevuta dal personale dell'Ente deve essere comunicata al soggetto/funzione dell'Impresa Sociale a ciò espressamente adibito, che avrà cura, ove necessario, di divulgare le notizie non riservate.

Il personale si impegna ad usare la massima cautela e cura nell'utilizzo di informazioni non di pubblico dominio derivanti dallo svolgimento delle proprie mansioni. Le informazioni e ogni altro materiale ottenuti nello svolgimento del proprio lavoro sono di proprietà dell'Impresa Sociale. Il personale si impegna a non divulgare, usare o comunicare informazioni e/o qualunque altro genere di notizie, documenti, dati, ecc., connessi agli atti e alle operazioni proprie di ciascuna mansione o responsabilità che abbiano carattere di riservatezza senza specifica autorizzazione.

Si richiamano, per quanto di competenza, i principi già espressi nella parte dedicata al conflitto di interessi ed in quella dedicata alla tutela della proprietà intellettuale.

6.13 Utilizzo delle tecnologie informatiche e dei mezzi di informazione e social media

I Destinatari si impegnano ad impiegare i beni (tra cui anche i device) e le risorse messi a disposizione nel rispetto della loro destinazione d'uso ed in modo da tutelarne la conservazione e la funzionalità in quanto ogni Destinatario è considerato direttamente e personalmente responsabile della protezione e della conservazione dei beni e delle risorse a lui affidate per lo svolgimento delle proprie mansioni; pertanto, si impegnano anche a non utilizzare le linee telefoniche dell'ufficio per esigenze personali, salvo casi di emergenza.

Nella gestione dei propri account personali sui social network, ciascun Destinatario è tenuto a:

Tutti i documenti relativi al Modello di organizzazione e gestione ex d.lgs. 231/01, costituiscono informazioni strettamente riservate e di proprietà di Alberto Sordi Impresa Sociale S.r.l. da non utilizzare per scopi diversi da quelli per cui sono state definite.

- mantenere un comportamento idoneo a non creare discredito all'Impresa Sociale;
- utilizzare un linguaggio che rispetti i limiti della continenza sostanziale e formale, riportando fatti in modo veritiero e mediante l'utilizzo di espressioni o termini non offensivi o ingiuriosi;
- osservare il massimo riserbo su argomenti o notizie la cui divulgazione potrebbe recare pregiudizio o nocumento alla sicurezza, propria, dei colleghi o degli utenti dell'Impresa Sociale ed all'immagine dell'Ente;
- rispettare i limiti imposti dalla legge con particolare, ma non esclusivo riferimento alla normativa in materia di tutela e trattamento dei dati personali.

Nell'utilizzo dei device informatici dell'Ente, occorre adottare misure che garantiscano la custodia e la sicurezza dei dispositivi elettronici e dei software in uso.

7. SEGNALAZIONI E VIOLAZIONI DEL CODICE

In ossequio al D.Lgs. 24/2023 e alle Linee Guida ANAC, l'Impresa Sociale si è dotata di un canale interno di segnalazione Whistleblowing ed ha adottato la relativa Procedura Segnalazioni Whistleblowing (cui si fa rinvio), volta – tra il resto – a disciplinare le modalità di segnalazione delle condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o delle violazioni del MOG 231 di cui il presente Codice fa parte.

L'Ufficio Whistleblowing è l'unico destinatario competente alla ricezione delle segnalazioni medesime, ed agisce sulla base della relativa Procedura Segnalazioni Whistleblowing, la quale disciplina altresì le modalità di coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nel caso di segnalazione di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o delle violazioni del MOG 231 di cui il presente Codice fa parte.

Nel caso di segnalazione di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o delle violazioni del MOG 231 di cui il presente Codice fa parte, l'Organismo di vigilanza interviene sulla base di quanto previsto dal MOG231 (che prevede altresì apposito sistema disciplinare) e dalla Procedura Segnalazioni Whistleblowing.