



Progettazione e sviluppo immagine urbana

Codice Etico

secondo decreto legislativo 231/2001

Nerviano, 22 novembre 2015

Indice

1. PREMESSA	3
2. PRINCIPI DI COMPORTAMENTO	4
3. CRITERI DI CONDOTTA	5
3.1 RELAZIONI CON IL PERSONALE	5
3.1.1 Gestione del personale	5
3.1.2 Formazione del personale	6
3.1.3 Coinvolgimento e partecipazione delle persone	6
3.1.4 Sicurezza e salute	6
3.2 DOVERI DEL PERSONALE	8
3.2.1 Comportamento in materia di sicurezza sul lavoro	8
3.2.2 Comportamento in materia di tutela dell'ambiente e prevenzione dell'inquinamento	8
3.2.3 Utilizzo dei beni aziendali	9
3.3 RELAZIONI CON I CLIENTI	9
3.3.1 Contratti e comunicazioni ai clienti	9
3.3.2 Stile di comportamento del personale verso i clienti	9
3.4 RAPPORTI CON I FORNITORI	9
3.4.1 Scelta del fornitore	9
3.4.2 Gestione dei rapporti con i fornitori	10
3.5 RELAZIONE CON I DETENTORI DEL CAPITALE DI PUBLI-CITTÀ S.P.A.	10
3.5.1 Trasparenza contabile e gestionale	10
3.5.2 Tutela del patrimonio sociale	10
4. MECCANISMI APPLICATIVI DEL CODICE ETICO	11
4.1 DIFFUSIONE E COMUNICAZIONE	11
4.2 VIGILANZA IN MATERIA DI APPLICAZIONE DEL CODICE ETICO	11
4.3 SEGNALAZIONE DI PROBLEMI O SOSPETTE VIOLAZIONI	11
4.4 PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI CONSEGUENTI ALLE VIOLAZIONI	12
4.5 PROCEDURE OPERATIVE E PROTOCOLLI DECISIONALI	12
5. DISPOSIZIONI FINALI	13

1. Premessa

PUBLI-CITTA' S.p.A. (di seguito abbreviata come Publi-Città) opera nel settore della progettazione, produzione, installazione, manutenzione e commercializzazione di cartellonistica, segnaletica stradale, impianti di arredo urbano e della locazione dei relativi spazi pubblicitari. Publi-Città, al di là del rispetto, nello svolgimento della propria attività, delle leggi e dei regolamenti applicabili e vigenti sul territorio nazionale, intende osservare comportamenti basati su un alto livello di standard etico nella conduzione quotidiana del proprio lavoro. Questo standard e i suoi principi ispiratori sono contenuti e descritti nel presente **Codice Etico**.

Publi-Città considera l'applicazione puntuale dei disposti di Legge un prerequisito della propria attività, non esaustivo né sufficiente. Il Codice Etico è uno strumento integrativo delle norme di comportamento dettate dal legislatore. In forza di questa scelta Publi-Città pretende che tutte le scelte aziendali ed i comportamenti del proprio personale siano basati su regole etiche, anche nei casi in cui esse non dovessero essere codificate dalla legislazione vigente. Nella definizione di personale rientra l'insieme delle persone che lavorano in Publi-Città o per conto di essa: dipendenti, amministratori e collaboratori a vario titolo. Il Codice Etico esprime gli impegni e le responsabilità etiche assunti da tutti quanti collaborano alla realizzazione degli obiettivi della società, rivolti a: possessori del capitale, dipendenti, collaboratori, consulenti esterni, fornitori, clienti ed altri soggetti. Sono tutti soggetti che, nel loro insieme, si definiscono con il termine inglese di stakeholder, in quanto portatori di interessi legati all'attività di Publi-Città.

Di conseguenza, ogni persona che lavora in Publi-Città, nonché nelle strutture a cui si estende l'applicazione del codice, è tenuta ad agire attenendosi sempre alle prescrizioni contenute nel presente Codice Etico. Particolare attenzione è richiesta ai Dirigenti ed agli altri Responsabili, nonché ai membri dell'Organismo di Vigilanza, che hanno il compito di vigilare sul funzionamento del Codice Etico e di curarne l'aggiornamento: tali soggetti sono chiamati a garantire che i principi adottati siano costantemente applicati e a mantenere un comportamento che sia di esempio ai dipendenti ed ai collaboratori.

Il Codice Etico è a disposizione dei clienti, dei fornitori e degli altri soggetti terzi che interagiscono con Publi-Città: in particolare, esso viene portato a conoscenza dei soggetti terzi che ricevano incarichi dalla società, o che abbiano con essa rapporti durevoli, invitandoli formalmente a rispettarne i principi e i criteri di condotta.

2. Principi di comportamento

Publi-Città considera fondamentali i principi di seguito elencati:

⇒ **Rispetto di leggi e regolamenti**

Per Publi-Città il rispetto della legge uno strumento fondamentale per il raggiungimento dei propri obiettivi, e per assicurare "valore aggiunto" all'attività. Pertanto Publi-Città non inizierà, né proseguirà alcun rapporto con chi non intende allinearsi a questo principio.

⇒ **Integrità di comportamento**

Publi-Città si ispira ai principi della Responsabilità Sociale a tutela dei propri clienti, fornitori, terzi interessati, e per questo assicura il massimo sforzo per la garanzia di qualità dei propri servizi e trasparenza dei propri comportamenti sul mercato.

⇒ **Ripudio di ogni discriminazione**

Publi-Città evita ogni discriminazione in base all'età, al sesso, alla sessualità, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose dei suoi interlocutori.

⇒ **Valorizzazione delle risorse umane**

Publi-Città ritiene che le risorse umane rappresentino il proprio capitale principale, per cui investe sulla formazione del personale e garantisce un ambiente di lavoro salubre e sicuro, tale da agevolare l'assolvimento delle mansioni affidate e da valorizzare le attitudini professionali di ciascuno, assicurando altresì il coinvolgimento e la responsabilizzazione delle persone, con riguardo agli specifici obiettivi da raggiungere e alle modalità per perseguirli.

⇒ **Comportamenti professionali**

Ciascuna persona che opera nell'interesse o per incarico di Publi-Città svolge la propria attività lavorativa e le proprie prestazioni con diligenza, efficienza e correttezza, utilizzando al meglio gli strumenti e il tempo a sua disposizione, assumendosi le responsabilità connesse agli adempimenti.

Le Misure di Sicurezza e di Prevenzione adottate da Publi-Città per la Sicurezza e Salute sul lavoro rappresentano obblighi primari dei collaboratori di Publi-Città, che partecipano attivamente alla loro applicazione, gestione, manutenzione e miglioramento, e si impegnano ad assumere pienamente le proprie responsabilità ai fini del raggiungimento degli obiettivi fissati consapevoli delle conseguenze per Publi-Città e per i propri colleghi della cattiva gestione di questi settori.

⇒ **Lealtà, Onestà, Correttezza**

Ogni persona che opera per Publi-Città nell'ambito della propria attività lavorativa è tenuta a conoscere e rispettare con diligenza il modello organizzativo e le leggi vigenti e assicura

piena trasparenza dei propri atti e comportamenti. In nessun caso il perseguimento dell'interesse di Publi-Città può giustificare una condotta non rispondente a questi principi.

Il personale non utilizza a fini personali informazioni, beni e attrezzature di cui dispone nello svolgimento della funzione o dell'incarico assegnatogli, e non accetta né assume iniziative che possano recare pregiudizio a Publi-Città o indebiti vantaggi per sé, per Publi-Città o per terzi. In particolare le persone che operano per Publi-Città sono tenute a rispettare il vincolo di discrezionalità e non potranno per nessuna ragione divulgare fatti, informazioni o notizie riguardanti Publi-Città e la propria clientela.

⇒ **Risoluzione dei conflitti d'interesse**

Il personale persegue, nello svolgimento dell'attività lavorativa, gli obiettivi e gli interessi generali di Publi-Città.

Ogni persona è tenuta a informare senza ritardo i propri superiori o referenti delle situazioni o attività nelle quali vi potrebbe essere un interesse in conflitto con quello di Publi-Città, da parte delle persone stesse o di loro prossimi congiunti, e in ogni altro caso in cui ricorrano rilevanti ragioni di convenienza.

Il personale rispetta le decisioni che in proposito sono assunte da Publi-Città.

3. Criteri di condotta

3.1 Relazioni con il personale

La valorizzazione delle risorse umane è obiettivo primario di Publi-Città. All'atto della selezione per l'assunzione sono quindi adottate opportune misure per evitare favoritismi ed agevolazioni di ogni sorta valorizzando attitudini e capacità dei candidati per la piena rispondenza al profilo della mansione da assumere.

Il personale è assunto con regolare contratto di lavoro; non è tollerata alcuna forma di lavoro irregolare.

Alla costituzione del rapporto di lavoro vengono fornite dettagliate informazioni in merito a:

- profilo e contenuti delle mansioni da svolgere;
- elementi normativi e retributivi;
- misure di prevenzione e protezione in vigore per la tutela dai rischi per la salute associati all'attività lavorativa.

Tali informazioni sono presentate alla persona con modalità tali, che l'accettazione dell'incarico sia basata su un'effettiva comprensione del loro contenuto.

3.1.1 Gestione del personale

Le persone rappresentano una grande risorsa per Publi-Città. Per questo noi poniamo particolare attenzione alla valorizzazione del singolo e alla crescita professionale delle persone, su base prettamente meritocratica.

Publi-Città si impegna a tutelare l'integrità morale delle persone, garantendo il diritto a condizioni di lavoro rispettose della loro dignità. Tutti debbono essere trattati con lo stesso rispetto e dignità ed hanno diritto alle stesse possibilità di sviluppo professionale e di carriera.

Publi-Città evita qualsiasi forma di discriminazione nei confronti del proprio personale, salvaguarda i lavoratori da atti di violenza psicologica e contrasta qualsiasi atteggiamento o comportamento discriminatorio, o aggressivo.

Tutte le persone, nell'ambito delle proprie attività e relazioni, sono chiamate a rispettare questi principi e a collaborare con Publi-Città per la loro tutela.

Eventuali segnalazioni di atti discriminatori dovranno essere immediatamente inoltrate al proprio Responsabile Superiore, senza temere alcun tipo di ritorsione. Le persone che si renderanno protagoniste di tali atti incorreranno in sanzioni disciplinari, che potranno arrivare anche al licenziamento.

Le disparità non sono considerate discriminazione solo se giustificate, o giustificabili, sulla base di criteri oggettivi.

3.1.2 Formazione del personale

Publi-Città attribuisce a questo aspetto valore primario e qualificante per la propria attività, e dedica risorse, strumenti adeguati e tempo al raggiungimento degli obiettivi comportamentali con particolare attenzione alla Sicurezza e Salute sul lavoro e ai principi ispiratori del presente Codice Etico. Publi-Città mette a disposizione delle persone strumenti informativi e formativi con l'utilizzo delle tecniche più appropriate comprese quelle di formazione a distanza, con l'obiettivo di valorizzare le specifiche competenze e conservare il valore professionale del personale.

La formazione è assegnata a gruppi o a singole persone, sulla base di specifiche esigenze di sviluppo professionale; il piano di formazione aziendale, assicura che ogni persona riceva una formazione adeguata sia all'atto dell'assunzione che in ogni ulteriore passaggio professionale, cambio di mansione, nuovo incarico.

3.1.3 Coinvolgimento e partecipazione delle persone

E' assicurato il coinvolgimento del personale nello svolgimento del lavoro, anche prevedendo momenti di partecipazione a discussioni e scambio di informazioni funzionali alla realizzazione degli obiettivi aziendali. Le persone devono partecipare a tali momenti con spirito di collaborazione e indipendenza di giudizio.

L'ascolto dei vari punti di vista, compatibilmente con le esigenze aziendali, consente ai responsabili di formulare le decisioni finali; il personale deve comunque sempre concorrere all'attuazione delle attività stabilite.

3.1.4 Sicurezza e salute

Publi-Città offre un ambiente di lavoro in grado di proteggere la salute e la sicurezza del proprio personale, considerando tale obbligo un investimento produttivo e un fattore di crescita e di valore aggiunto.

Publi-Città si impegna a diffondere e consolidare una cultura della sicurezza in chiave di prevenzione, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutte le persone, cui è assicurata adeguata informazione e formazione a garanzia del pieno e puntuale rispetto delle norme e procedure interne, cui è chiesto di segnalare tempestivamente le eventuali carenze o il mancato rispetto delle norme applicabili.

Obiettivo di Publi-Città è proteggere le risorse umane, ricercando costantemente le sinergie necessarie non solo al proprio interno, ma anche con gli altri enti appartenenti al Gruppo, i fornitori, le imprese e i clienti coinvolti nelle attività di Publi-Città anche nell'ottica del miglioramento costante della gestione e del raggiungimento degli obiettivi fissati.

A tale fine, una adeguata struttura interna, attenta all'evoluzione degli scenari di riferimento e al conseguente mutamento del ciclo produttivo e della struttura organizzativa realizza interventi attraverso:

- L'introduzione di un approccio integrato di gestione dei rischi e della sicurezza;
- Una continua analisi del rischio e della criticità dei processi e delle risorse da proteggere;
- La segnalazione e registrazione degli incidenti e dei mancati incidenti;
- L'adozione delle migliori tecnologie possibili;
- Il controllo e l'aggiornamento delle metodologie di lavoro;
- Lo svolgimento di interventi formativi e di comunicazione.

In particolare, in applicazione delle norme di sicurezza e salute sul lavoro Publi-Città assume i seguenti indirizzi:

1) Publi-Città intende rendere efficaci ed applicare alla propria struttura organizzativa e funzionale, le norme a tutela della Salute e Sicurezza sul lavoro con l'obiettivo di ridurre sistematicamente i rischi per il personale in materia di infortuni e malattie professionali. Questo obiettivo è considerato strategico per l'Organizzazione, che intende perseguirlo nell'ottica del miglioramento continuo della propria gestione operativa in sinergia con il fine primario di ottimizzare l'attività, ridurre sprechi e diseconomie, migliorare la redditività;

2) A questo fine le Misure per la Sicurezza e Salute sul lavoro sono gestite come modalità intrinseche all'organizzazione stessa e alla pianificazione del lavoro, con l'obiettivo, per questa via, di creare Valore Aggiunto alla propria attività attraverso la qualificazione del personale e la formazione permanente;

3) Per assicurare il raggiungimento degli obiettivi posti, Publi-Città si dota di strumenti di analisi, verifica e controllo dell'effettiva applicazione delle procedure interne, anche con il supporto di consulenti esterni, gli strumenti e i metodi di gestione dell'attività al fine di assicurare la gestione delle attività in sicurezza;

4) Publi-Città utilizza il Documento di Valutazione dei Rischi ex art. 28 D.Lgs.81/08 come strumento di riferimento per la propria attività prevenzionistica, elaborando le Procedure di Sicurezza, le istruzioni operative, i programmi di addestramento e formazione del personale sulla base di quanto viene stabilito nel Documento stesso, di cui è assicurato il puntuale aggiornamento e mantenimento con l'assistenza ed il supporto di risorse qualificate ed adeguate per competenza, esperienza e capacità;

5) Publi-Città presta particolare attenzione alla gestione dei contratti di appalto per attività che vengono svolte internamente. Per questo motivo sceglie fornitori altamente qualificati, cercando di stabilire con gli stessi, attività di collaborazioni proattive ai fini della gestione della sicurezza sul lavoro degli addetti esterni. Applica inoltre gli stessi parametri di gestione della sicurezza sul lavoro sia ai propri lavoratori che a quelli degli appaltatori che lavorano presso i propri ambienti o all'esterno per proprio conto;

6) Il Servizio di Prevenzione e Protezione è gestito in funzione degli obiettivi posti, assicurando risorse economiche, finanziarie e di personale adeguate e mantenute nel tempo, con il ricorso a risorse esterne per quanto riguarda il RSPP quale persona tecnica altamente specializzata di riferimento.

3.2 Doveri del personale

Le persone accettano e condividono i principi enunciati in questo Codice Etico e si impegnano ad attuare quanto previsto dalle politiche aziendali, in tema di sicurezza del lavoro e del contrasto ai reati previsti dal D.lgs. 231/01 applicabili all'attività di Publi-Città.

3.2.1 Comportamento in materia di sicurezza sul lavoro

Ogni lavoratore che opera alle dipendenze di Publi-Città o per conto di essa deve:

- prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro;
- utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a sua disposizione;
- segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi utilizzati, nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui venga a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
- non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
- non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;
- utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto e, nonché i dispositivi di sicurezza.

3.2.2 Comportamento in materia di tutela dell'ambiente e prevenzione dell'inquinamento

Ogni lavoratore che opera alle dipendenze di Publi-Città o per conto di essa deve:

- adottare comportamenti conformi a principi di rispetto dell'ambiente e di prevenzione dell'inquinamento;
- privilegiare l'utilizzo di materiali, utensili, attrezzature e veicoli che hanno un ridotto impatto ambientale in termini di emissioni (gassose, idriche, sonore), generazione di scarti e rifiuti, produzione di sostanze lesive dello strato di ozono, generazione di sostanze tossiche per l'uomo e l'ambiente, consumi energetici, fonti luminose, generazione di radiazioni elettromagnetiche;
- rispettare le leggi e le disposizioni ambientali vigenti in ambito nazionale, regionale, locale;
- ripudiare pratiche di detenzione, importazione o esportazione di specie animali e vegetali protette o in via di estinzione;
- rispettare i regolamenti di tutela e salvaguardia dell'ambiente, soprattutto nelle aree e negli habitat protetti e adibiti a parco, riserva, zona di ripopolamento.

3.2.3 Utilizzo dei beni aziendali

Ogni persona è tenuta ad operare con diligenza per tutelare i beni aziendali, attraverso comportamenti responsabili e in linea con le procedure operative predisposte per regolamentarne l'utilizzo, documentando con precisione il loro impiego. In particolare, ogni persona deve:

- segnalare al più presto ogni situazione che riguardi problemi con i beni aziendali a disposizione;
- evitare utilizzi impropri dei beni aziendali, che possano essere causa di danno o di riduzione di efficienza, o comunque in contrasto con l'interesse di Publi-Città;
- custodire adeguatamente le risorse a lei affidate ed informare tempestivamente le unità preposte di eventuali minacce o eventi dannosi per Publi-Città.

Publi-Città si riserva il diritto di impedire utilizzi distorti di propri beni ed infrastrutture, attraverso l'impiego di analisi e prevenzione dei rischi, fermo restando il rispetto di quanto previsto dalle leggi vigenti (legge sulla privacy, statuto dei lavoratori, eccetera) e garantendo la preventiva informazione al personale interessato.

3.3 Relazioni con i clienti

3.3.1 Contratti e comunicazioni ai clienti

Publi-Città cura i contratti e le comunicazioni ai propri clienti nella consapevolezza che essi costituiscono la sua ragione d'essere. Pertanto correttezza e trasparenza sono indispensabili non solo nella forma ma anche nella sostanza, assicurando che la comunicazione sia esaustiva, chiara e ben compresa.

Di conseguenza, le comunicazioni di Publi-Città, i suoi contratti, le informazioni offerte devono essere:

- chiare, semplici ed esaustive, formulate con termini comprensibili dagli interlocutori;
- tali da non configurare pratiche elusive o comunque scorrette;
- sufficientemente dettagliate e analitiche da non trascurare elementi rilevanti, ai fini della decisione del cliente.

3.3.2 Stile di comportamento del personale verso i clienti

Lo stile di comportamento delle persone di Publi-Città nei confronti della clientela è improntato alla disponibilità, al rispetto e alla cortesia, nell'ottica di un rapporto collaborativo e di elevata professionalità.

3.4 Rapporti con i fornitori

3.4.1 Scelta del fornitore

I processi di acquisto sono improntati alla ricerca del massimo vantaggio competitivo per Publi-Città, ferma restando la concessione della pari opportunità a ogni fornitore, a condizione che assicuri il rispetto dei principi ispiratori del presente Codice Etico. Il rapporto qualità/prezzo del bene o servizio, e le garanzie di assistenza e di tempestività sono criteri di scelta determinanti nella scelta del fornitore stesso.

Publi-Città si impegna a predisporre tutte le procedure e le azioni necessarie a garantire la massima efficienza e trasparenza del processo di acquisto, al fine di non precludere ad alcuno, se in possesso dei requisiti richiesti, la possibilità di competere alla stipula di contratti, adottando nella scelta della rosa dei candidati criteri oggettivi e documentabili.

Publi-Città si riserva in ogni caso di richiedere ai fornitori l'attestazione dei seguenti requisiti:

- disponibilità opportunamente documentata di mezzi, anche finanziari, strutture organizzative, capacità e risorse progettuali, know-how, eccetera;
- esistenza ed effettiva attuazione, nei casi in cui le specifiche di Publi-Città lo prevedano, di sistemi di gestione aziendali adeguati e certificati (per esempio ISO 9001, ISO 14001 o OHSAS 18001).

3.4.2 Gestione dei rapporti con i fornitori

Le relazioni con i fornitori, ivi incluse quelle che concernono i contratti finanziari e di consulenza, sono oggetto di costante monitoraggio da parte di Publi-Città.

Nella prospettiva di conformare l'attività di approvvigionamento ai principi etici adottati, Publi-Città si impegna ad introdurre, per particolari forniture, requisiti di tipo sociale: per esempio, la presenza di un sistema di gestione della sicurezza, piuttosto che di un articolato sistema di tutela dei lavoratori.

A tale fine, nei contratti con i fornitori sono inserite clausole contrattuali che prevedono:

- una certificazione da parte del fornitore, relativa all'adesione a specifici obblighi sociali, come ad esempio, il DURC, i principi di parità del trattamento e di non discriminazione, la tutela del lavoro minorile
- la possibilità per Publi-Città di porre in essere azioni di controllo, presso le unità produttive o le sedi operative dell'impresa fornitrice, al fine di verificare il soddisfacimento di tali requisiti.

3.5 Relazione con i detentori del capitale di Publi-Città S.p.A.

3.5.1 Trasparenza contabile e gestionale

Publi-Città assicura la massima trasparenza dei processi di gestione delle attività, tra cui anche la completezza dell'informazione in materia di gestione degli infortuni, redatta in modo chiaro, completo, esaustivo e tenuta a disposizione per eventuali verifiche.

Il dialogo tra i possessori del capitale e gli organi sociali (Consiglio di Amministrazione) di Publi-Città è assicurato da una comunicazione efficace e tempestiva, sufficientemente esaustiva da permettere all'Assemblea dei Soci di assumere le decisioni in modo informato.

E' assicurata la regolare partecipazione della totalità dei Soci e degli organi sociali (membri del Consiglio di Amministrazione) ai lavori assembleari.

3.5.2 Tutela del patrimonio sociale

La gestione di Publi-Città, nel rispetto delle leggi vigenti, dello statuto societario e del Codice Etico, è indirizzata ad accrescere e rafforzare il patrimonio sociale, a tutela di Publi-Città stessa, dei possessori del capitale, dei creditori e del mercato. La corretta applicazione del presente Codice Etico e delle corrispondenti norme gestionali di interesse dell'attività risponde a questa

stessa esigenza, per creare "Valore Aggiunto" a Publi-Città ed eliminare fattori di deprezzamento dell'attività e rischi non gestiti.

4. Meccanismi applicativi del Codice Etico

4.1 Diffusione e comunicazione

Publi-Città si impegna a diffondere il Codice Etico, utilizzando opportuni mezzi e strumenti di comunicazione, tra cui il sito Internet aziendale (www.publi-citta.com), dove il documento può essere letto e scaricato, e le riunioni d'informazione.

Tutto il personale deve essere in possesso del Codice Etico, conoscerne i contenuti ed osservare quanto è in esso prescritto.

Publi-Città, anche in base alle indicazioni dell'Organismo di Vigilanza, predispone e attua un piano di formazione permanente volto ad assicurare la conoscenza dei principi e delle norme etiche definite dal presente codice. Le iniziative di formazione sono differenziate, a seconda del ruolo e della responsabilità delle persone; per i neo assunti è previsto un apposito programma formativo, che illustra i contenuti del Codice Etico di cui è richiesta l'osservanza.

L'Organismo di Vigilanza e il management aziendale sono a disposizione per ogni delucidazione e chiarimento in merito al Codice Etico. E' attiva un casella di posta elettronica a cui inviare eventuali richieste in merito all'ottemperanza del Codice Etico (odv.publi-citta@glanet.it).

E' responsabilità di ciascuno, in particolare del management, includere i contenuti del codice nei programmi di formazione e farne riferimento in tutte le procedure, politiche e linee guida aziendali.

4.2 Vigilanza in materia di applicazione del Codice Etico

Il compito di verificare l'attuazione e l'applicazione del Codice Etico spetta a:

- Dirigenti di Publi-Città;
- Consiglio di Amministrazione;
- **Organismo di Vigilanza (OdV)**: questo organismo, costituito da due figure aziendali di comprovata esperienza e onorabilità, monitora il rispetto del Codice Etico e ne suggerisce opportuni aggiornamenti, anche sulla base delle segnalazioni ricevute dal personale.

Competono inoltre all'Organismo di Vigilanza i seguenti compiti:

- comunicare alla Direzione del Personale le segnalazioni ricevute in materia di violazioni del Codice Etico, per l'assunzione dei provvedimenti opportuni,;
- esprimere pareri vincolanti in merito alla revisione delle più rilevanti politiche e procedure, allo scopo di garantirne la coerenza con il Codice Etico;
- contribuire alla revisione periodica del Codice Etico: a tale fine, l'OdV formula le opportune proposte al Consiglio di Amministrazione, che provvede a valutarle e, eventualmente, ad approvarle e formalizzarle.

4.3 Segnalazione di problemi o sospette violazioni

Chiunque venga a conoscenza, o sia ragionevolmente convinto dell'esistenza di una violazione del presente codice, di una determinata legge o delle procedure aziendali, ha il dovere di

informare immediatamente il proprio responsabile e l'Organismo di Vigilanza (odv.publi-citta@glanet.it).

La segnalazione deve avvenire per iscritto (lettera, mail, manoscritto) e in forma non anonima: Publi-Città pone in essere i necessari accorgimenti, che tutelino i segnalatori da qualsiasi tipo di ritorsione, intesa come atto che possa dare adito a forme di discriminazione o penalizzazione (per esempio, interruzione dei rapporti con partner, fornitori, consulenti, eccetera; negazione di promozioni ai dipendenti). E' a tale fine assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge.

La responsabilità di svolgere indagini su possibili violazioni del Codice Etico, spetta all'Organismo di Vigilanza, che potrà eventualmente ascoltare l'autore della segnalazione, nonché il responsabile della presunta violazione: il personale è tenuto a collaborare pienamente alle eventuali indagini interne.

In esito a tale attività, l'Organismo di Vigilanza segnalerà alla funzione dirigente quei comportamenti che motivino l'applicazione di eventuali sanzioni disciplinari, o l'attivazione di meccanismi di risoluzione contrattuale.

4.4 Provvedimenti disciplinari conseguenti alle violazioni

Le disposizioni del presente codice sono parte integrante delle obbligazioni contrattuali assunte dal personale, nonché dai soggetti aventi relazioni d'affari con Publi-Città. La violazione dei principi e dei comportamenti indicati nel Codice Etico compromette il rapporto fiduciario tra Publi-Città e gli autori della violazione, siano essi amministratori, dipendenti, consulenti, collaboratori, clienti o fornitori.

Le violazioni saranno perseguite da Publi-Città nei seguenti termini:

- per quanto concerne i **dipendenti**, attraverso provvedimenti disciplinari adeguati, indipendentemente dall'eventuale rilevanza penale dei comportamenti e dall'instaurazione di un procedimento penale, nei casi in cui le condotte costituiscano reato. In particolare, le sanzioni saranno conformi alle regole e alle logiche del contratto di lavoro applicato. I provvedimenti disciplinari vanno dal richiamo o ammonizione alla sospensione senza retribuzione, alla retrocessione e, nei casi più gravi, al licenziamento. Prima dell'assunzione di un provvedimento disciplinare, all'interessato viene data la possibilità di giustificare il suo comportamento ai sensi dello Statuto dei Lavoratori. Per quanto riguarda consulenti, collaboratori, clienti e fornitori, verranno attivate modalità specifiche di risoluzione del rapporto contrattuale.
- per quanto riguarda i **soggetti in posizione apicale**, Amministratori o Rappresentanti legali l'OdV formalizza una comunicazione all'Assemblea dei Soci che verrà convocata in sede ordinaria o anche straordinaria in caso di urgenza su esplicita richiesta dell'OdV stesso, per le deliberazioni del caso. E' fatto inoltre salvo l'eventuale risarcimento dei danni, di cui Publi-Città dovesse soffrire per effetto della violazione, da parte dei soggetti di cui sopra, delle prescrizioni contenute nel Codice Etico.

4.5 Procedure operative e protocolli decisionali

Allo scopo di prevenire violazioni delle normative vigenti, nonché del Codice Etico, Publi-Città prevede l'adozione di procedure specifiche, da parte di tutti coloro che intervengono nel processo

operativo, finalizzate all'identificazione dei soggetti responsabili dei processi di decisione, autorizzazione e svolgimento delle operazioni: a questo proposito è necessario che le singole operazioni siano svolte nelle varie fasi da soggetti diversi, le cui competenze siano chiaramente definite e conosciute nell'ambito dell'organizzazione, in modo da evitare che siano attribuiti poteri illimitati o eccessivi a singoli soggetti.

Tutte le azioni e le operazioni di Publi-Città devono avere una registrazione adeguata e deve essere possibile la verifica del processo di decisione, autorizzazione e svolgimento delle operazioni.

Per ogni operazione vi deve essere un adeguato supporto documentale al fine di potere procedere, in ogni momento, all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato e verificato l'operazione stessa.

5. Disposizioni finali

Il presente Codice Etico è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione di Publi-Città S.p.A. in data ___05/12/2016___,

Ogni variazione e/ o integrazione del presente Codice Etico sarà approvata dal Consiglio di Amministrazione, previa consultazione dell'Organo di Vigilanza, e diffusa tempestivamente ai destinatari tramite formule adeguate.

Edizione n.1

Funzione emittente: Direzione del Personale

Destinatari: tutti i dipendenti e le parti interessate all'attività di Publi-Città S.p.A.

Approvatore: Presidente CDA, Novembre 2015

Data di pubblicazione: Novembre 2015

Copyright e riservatezza: il contenuto di questo documento non può essere riprodotto, distribuito o divulgato a terzi senza un'adeguata autorizzazione. Tutti i diritti appartengono a Publi-Città S.p.A., Nerviano (MI).

© 2015, Publi-Città S.p.A.
