



**CODICE ETICO
E DI COMPORTAMENTO**

INDICE

1.	PREMESSA	4
2.	VALORI E MISSION DEL TEATRO STABILE DEL VENETO	6
3.	DESTINATARI	8
4.	PRINCIPI ETICI DI RIFERIMENTO	9
	4.1 Principi generali	
	4.1.1 Impegno Sociale e Responsabilità Sociale d'Impresa	
	4.1.2 Valorizzazione delle risorse umane e integrità della persona	
	4.1.3 Onestà e correttezza	
	4.1.4 Riservatezza	
	4.1.5 Trasparenza	
	4.1.6 Lotta alla corruzione	
	4.1.7 Conflitti di interesse	
	4.1.8 Correttezza nella gestione dei contratti	
	4.1.9 Imparzialità	
5.	PRINCIPI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI CON IL PERSONALE	13
	5.1 Politiche del personale	
	5.1.1 Disabilità	
	5.1.2 Tutela dei minori	
	5.1.3 Molestie sul luogo di lavoro	
	5.1.4 Abuso di sostanze alcoliche o utilizzo di stupefacenti	
	5.1.5 Sicurezza ed ambiente	
	5.1.6 Selezione e gestione del personale	
	5.1.7 Tutela della privacy	
	5.2 Doveri dei dipendenti	
	5.2.1 Diligenza e buona fede	
	5.2.2 Tutela del patrimonio aziendale	
	5.2.3 Gestione e tutela dei diritti d'autore	
	5.2.4 Tutela della riservatezza	
	5.2.5 Antiriciclaggio	
6.	PRINCIPI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI CON SOGGETTI PUBBLICI	20
	6.1 Principi di condotta nei rapporti istituzionali	
	6.2 Principi di condotta con le Autorità di Vigilanza	
	6.3 Gestione contributi pubblici	
7.	PRINCIPI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI CON FORNITORI	23
	7.1 Doveri del personale di Associazione Teatro Stabile del Veneto nei rapporti con fornitori terzi	
	7.2 Principi di condotta nel corso delle gare di appalto indette da Associazione Teatro Stabile del Veneto	
	7.2.1 Dovere di correttezza	
	7.2.2 Concorrenza	
	7.2.3 Principi di condotta nei rapporti con la stazione appaltante	
	7.2.4 Dovere di segnalazione	
8.	PRINCIPI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI CON I COLLABORATORI E CONSULENTI	26

9.	PRINCIPI DI CONDOTTA CON ALTRI INTERLOCUTORI	27
	9.1 Rapporti con il pubblico (carta dei servizi)	
	9.2 Responsabilità verso la collettività	
	9.3 Rapporti economici con partiti, organizzazioni sindacali e associazioni	
	9.4 Rapporti con gli sponsor ed attività di co-marketing	
	9.5 Relazioni esterne	
10.	CONTROLLO E TRASPARENZE CONTABILI	30
	10.1 Comunicazioni sociali e registrazioni contabili	
	10.2 Cultura del controllo	
11.	ATTUAZIONE DEL CODICE ETICO	33
	11.1 L'Organismo di Vigilanza ai sensi dell'art. 6 del d.lgs. 231/2001	
	11.2 Il Responsabile della Prevenzione Corruzione	
	11.3 Diffusione del Codice Etico	
	11.4 Efficacia del Codice Etico e conseguenze delle sue violazioni	

1. PREMESSA

Il presente Codice Etico e di Comportamento (di seguito “Codice”) regola il complesso di diritti, doveri e responsabilità che dipendenti e collaboratori dell’Associazione Teatro Stabile del Veneto (di seguito TSV) assumono espressamente nei confronti dei portatori di interesse con i quali si trova quotidianamente ad interagire nell’ambito dello svolgimento della propria attività. Al Codice vengono attribuite le seguenti funzioni:

- *preventiva*: la codificazione dei principi etici di riferimento e delle regole di comportamento basilari cui tutti i portatori di interesse devono uniformarsi costituisce l’espressa dichiarazione dell’impegno effettivo di TSV a rendersi garante della legalità della propria attività, con particolare riferimento alla prevenzione degli illeciti;
- *cognitiva*: il Codice, attraverso l’enunciazione di principi astratti e generali e di regole di comportamento, consente di riconoscere i comportamenti non etici e di indicare le corrette modalità di esercizio delle funzioni e dei poteri attribuiti a ciascuno;
- *di legittimazione*: il Codice esplicita i doveri e le responsabilità di TSV nei confronti dei portatori di interesse affinché questi possano ritrovarvi in esso un riconoscimento delle loro aspettative;
- *di incentivo*: il Codice, imponendo l’osservanza di principi e regole in esso contenute, contribuisce allo sviluppo di una consapevolezza etica e rafforza la reputazione di TSV ed il rapporto di fiducia con i portatori di interesse.

L’insieme dei principi etici e dei valori espressi nel Codice dovrà ispirare l’attività di tutti coloro che operano nel TSV, tenendo conto dell’importanza dei ruoli, della complessità delle funzioni e delle responsabilità .

In particolare, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- i componenti degli organi di TSV si ispirano ai principi del Codice nel fissare gli obiettivi;
- i dirigenti danno concretezza ai valori ed ai principi contenuti nel Codice, facendosi carico delle responsabilità verso l’interno e verso l’esterno e rafforzando la fiducia, la coesione e lo spirito di gruppo;
- i dipendenti e i collaboratori esterni su base continuativa, nel dovuto rispetto della legge e delle normative vigenti, adeguano le proprie

azioni ed i propri comportamenti ai principi, agli obiettivi ed agli impegni previsti dal Codice.

L'orientamento all'etica è approccio indispensabile per l'affidabilità dei comportamenti di TSV verso l'intero contesto civile ed economico in cui TSV opera. L'adozione di principi di comportamento specifici, da osservare nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, con i clienti e con i terzi è garanzia di impegno di TSV anche per la prevenzione dei reati di cui al d. lgs. 8 giugno 2001 n. 231 s.m.i.

Il Codice stabilisce con chiarezza l'insieme dei valori che TSV riconosce, accetta e condivide – valori la cui osservanza è di importanza fondamentale per il buon funzionamento, l'affidabilità e la reputazione di TSV.

2. VALORI E MISSION DEL TEATRO STABILE DEL VENETO

Le finalità principali di TSV sono:

- la progettazione e produzione di spettacoli ed iniziative teatrali con particolare riferimento al Veneto, volte a sostenere e diffondere i valori del teatro d'arte e di tradizione, nonché la commedia musicale;
- la programmazione nei teatri sedi stabili di TSV nonché, previa convenzione, in altri teatri e spazi agibili, con particolare indirizzo al teatro regionale d'arte e di tradizione, nonché al teatro nazionale ed europeo;
- la formazione, l'aggiornamento ed il perfezionamento dei quadri artistici e tecnici;
- la valorizzazione di nuovi talenti e il sostegno alla drammaturgia contemporanea;
- la diffusione della cultura teatrale presso il pubblico di ogni età e fascia sociale;
- il sostegno dell'attività di ricerca e di sperimentazione, anche in collaborazione con le Università, nonché alle connesse attività editoriali
- la gestione dei teatri agibili, ivi comprese le sedi stabili, in forma convenzionata e alla condizione che non vengano a costituirsi oneri aggiuntivi per il bilancio;
- la collaborazione con gli enti pubblici per la celebrazione di eventi di rilievo culturale, regionale e nazionale.

TSV ha ottenuto nel 2015 la qualifica di Teatro Nazionale, che lo colloca tra le eccellenze nazionali riconoscendo nel Veneto una delle regioni più fortemente teatrali d'Italia.

La programmazione è ispirata ad una strategia d'azione fortemente radicata nel territorio che rende tangibile la peculiarità dell'assetto geopolitico del Veneto, "metropoli diffusa" con tre centri, Padova, Venezia e Verona, di grande valore artistico e consolidate tradizioni culturali. La nuova dimensione territoriale, unita a un respiro nazionale e ad una forte vocazione internazionale, nonché un progetto culturale che si rivolge al futuro investendo sulle nuove generazioni rendono TSV uno dei motori più importanti per lo sviluppo culturale dell'intera Regione.

Nel corso della sua storia TSV ha posto particolare attenzione e riservato un posto di rilievo e continuità, peraltro esplicitamente espresso nello Statuto, alle attività di formazione professionale delle figure presenti nella vita di un teatro, in particolare con l'Accademia "Palcoscenico" dalle cui fila TSV attinge energie e capacità per le sue produzioni e per proporre giovani talenti alle realtà artistiche con cui collabora.

La cura nelle scelte produttive e della composizione dei programmi non ha fatto perdere di vista l'attenzione per quello che sarà "il pubblico di domani" con l'attività di Teatro per Ragazzi, le rassegne dedicate alle famiglie, la realizzazione di Laboratori dedicati a specifiche fasce d'età.

3. DESTINATARI

Le disposizioni del presente Codice si applicano ai membri degli organi di TSV, ai dipendenti (ivi inclusi i dirigenti), ai collaboratori, ai fornitori e a tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, operano per TSV. Tali soggetti, ognuno nell'ambito delle proprie responsabilità, secondo i principi di sana e prudente gestione e nel rispetto delle leggi, nazionali e comunitarie, nonché delle politiche, piani, regolamenti e procedure interne, devono contribuire alla gestione etica di TSV e all'applicazione dei suoi principi e criteri di autoregolamentazione.

Il Codice prevede, altresì, misure idonee a prevenire eventuali comportamenti non conformi alle sue previsioni e proporzionate alla gravità degli stessi.

L'adozione di alcuni principi di comportamento specifici, da osservare nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e con i terzi è manifestazione di impegno di TSV anche in relazione alla prevenzione dei reati di cui al d.lgs. 231/2001 e successive modificazioni e integrazioni ed all'applicazione degli obblighi contenuti nella legge 190/2012 recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" e nel d.lgs. 33/2013 recante "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni".

4. PRINCIPI ETICI DI RIFERIMENTO

4.1 Principi generali.

TSV adotta come principio imprescindibile il rispetto di leggi e regolamenti vigenti nel territorio nei quali si trova ad operare, nonché del presente Codice e delle procedure aziendali, applicandole con rettitudine ed equità. Conseguentemente, ogni destinatario del Codice deve impegnarsi a rispettare tali elementi.

4.1.1. Impegno Sociale e Responsabilità Sociale d'Impresa

TSV verifica con attenzione l'impatto della propria attività sul piano etico e sociale. In particolare garantisce i requisiti definiti per il "Rendiconto Sociale", tramite:

- l'esclusione del lavoro minorile e del lavoro forzato;
- il riconoscimento di orari di lavoro non contrari alla legge;
- la corresponsione di retribuzioni eque per i lavoratori;
- la libertà di associazionismo sindacale;
- la garanzia del diritto dei lavoratori di essere tutelati dalla contrattazione collettiva;
- la garanzia della sicurezza e della salubrità sul luogo di lavoro;
- l'esclusione di qualsiasi discriminazione basata su sesso, razza, orientamento politico, sessuale, religioso.

4.1.2. Valorizzazione delle risorse umane e integrità della persona.

TSV tutela e promuove il valore delle risorse umane al fine di accrescere il patrimonio di competenze di ciascun dipendente e promuove il rispetto dell'integrità fisica, morale e culturale della persona. TSV garantisce condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale ed ambienti di lavoro sicuri. Pertanto assicura la formazione e valorizzazione dei talenti e ne cura la crescita personale.

4.1.3 Onestà e correttezza.

Il perseguimento dell'interesse di TSV non può mai giustificare una condotta contraria ai principi di correttezza e onestà. I rapporti con i portatori di interesse sono improntati a criteri di correttezza, collaborazione, lealtà e reciproco rispetto.

Gli amministratori, i dipendenti e collaboratori di TSV svolgono la propria attività nell'interesse dello stesso e non dovranno versare o accettare somme di denaro, esercitare altre forme di corruzione o fatti o accettare doni o favori a terzi o da parte di terzi allo scopo di procurare vantaggi diretti o indiretti a TSV.

4.1.4 Riservatezza.

TSV garantisce la riservatezza delle informazioni e dei dati personali oggetto di trattamento e la protezione delle informazioni acquisite in relazione all'attività lavorativa prestata, uniformandosi alle prescrizioni in materia di riservatezza dei dati personali di cui al d.lgs. n. 196 del 2003, disciplinante il "Codice in materia di protezione dei dati personali" e successive modificazioni, integrazioni e regolamenti attuativi.

4.1.5 Trasparenza.

TSV si impegna ad informare in modo chiaro, puntuale e trasparente, i portatori di interesse in relazione alla propria situazione ed al proprio andamento economico e gestionale, senza favorire alcun gruppo d'interesse o singolo individuo, in modo che i portatori di interesse siano in condizione di prendere decisioni autonome e consapevoli.

4.1.6 Imparzialità oggettiva e soggettiva; misure per la lotta alla corruzione.

TSV, in coerenza con i valori di onestà e trasparenza, si impegna a mettere in atto tutte le misure necessarie a prevenire ed evitare fenomeni di corruzione e di mala amministrazione, in particolare ha adottato un Piano di Prevenzione della Corruzione (L.190/2013).

Non è consentito che siano versate o accettate somme di denaro, né esercitate altre forme di corruzione, né fatti o accettati doni o favori a terzi o da parte di terzi allo scopo di procurare vantaggi diretti o indiretti a TSV o ai propri dipendenti e collaboratori.

4.1.7 Conflitti di interesse.

TSV si impegna ad evitare i conflitti di interesse.

Amministratori, dirigenti, dipendenti e collaboratori non devono causare alterazioni rispetto all'equa ripartizione degli interessi delle parti in causa o trarre vantaggio personale da opportunità d'affari di TSV.

Gli amministratori ed i dirigenti sono tenuti ad evitare le situazioni in cui si possano manifestare conflitti di interesse e a non avvantaggiarsi personalmente di opportunità di affari di cui sono venuti a conoscenza nel corso dello svolgimento delle proprie funzioni.

A titolo esemplificativo, e non esaustivo, possono determinare conflitto di interesse le seguenti situazioni:

- avere interessi economici e finanziari, anche indiretti, con fornitori;
- accettare denaro, regali, favori, utilità o altro beneficio di qualsiasi natura da persone, aziende o enti che sono o intendono entrare in rapporti d'affari con TSV. In caso di indizione di gare, ad esempio, il dipendente non deve chiedere, né accettare, per sé o per altri, regali, prestazioni in denaro o altre utilità offerti da fornitori, appaltatori;
- strumentalizzare la propria posizione funzionale per la realizzazione di interessi personali, siano o meno contrastanti con quelli di TSV;
- concludere, perfezionare o avviare proprie trattative e/o contratti - in nome e/o per conto di TSV - che abbiano come controparte propri familiari o soci.

Nel caso in cui si manifesti anche solo l'apparenza di un conflitto di interessi, l'Amministratore o il Dirigente è tenuto a darne comunicazione all'Organismo di Vigilanza e sospendere l'operazione.

In ogni caso è necessario:

- evitare tutte le situazioni e tutte le attività in cui si può manifestare un conflitto con TSV o che possano interferire con la capacità di assumere decisioni in modo imparziale;
- adempiere esattamente alle funzioni e responsabilità ricoperte.

4.1.8 Correttezza nella gestione dei contratti.

Con riferimento ai rapporti in essere, chiunque operi in nome e per conto di TSV deve evitare di prendere spunto da eventuali lacune contrattuali o da situazioni impreviste per rinegoziare il contratto sfruttando la posizione di dipendenza o di inferiorità in cui si sia venuto a trovare l'interlocutore.

TSV si adopera affinché i contratti e gli incarichi di lavoro siano eseguiti secondo quanto stabilito consapevolmente e liberamente dalle parti.

4.1.9 Imparzialità.

Nelle sue relazioni con i portatori di interesse, TSV evita ogni forma di discriminazione.

TSV garantisce la parità di trattamento delle imprese che vengano in contatto con essa, astenendosi dal compimento di qualsiasi atto arbitrario che possa produrre effetti negativi sulle imprese, nonché da qualsiasi trattamento preferenziale.

5. PRINCIPI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI CON IL PERSONALE

5.1 Politiche del personale.

Il rispetto e la crescita professionale delle persone che lavorano nel TSV sono un valore primario dell'azienda.

TSV si impegna:

- a mettere in atto tutte le iniziative che permettono di valorizzare e accrescere le competenze, la creatività e la partecipazione attiva del personale, per aumentarne la motivazione e favorirne la crescita professionale e la realizzazione personale;
- a riconoscere quali criteri determinanti per gli sviluppi retributivi e di carriera le prestazioni di lavoro e le potenzialità professionali. Le politiche di selezione, assunzione, formazione, gestione, sviluppo e retribuzione sono strettamente improntate a criteri di merito e di competenza, con valutazione esclusivamente professionale, senza discriminazione alcuna;
- a tutelare i propri dipendenti sia nelle condizioni di lavoro, sia nella protezione della loro integrità psico-fisica, sia nel rispetto della personalità morale;
- affinché tutti i dipendenti contribuiscano a mantenere un clima aziendale di collaborazione e di fiducia, di reciproco rispetto della dignità, dell'onore e della reputazione di ciascuno;
- ad evitare che i dipendenti subiscano illeciti condizionamenti e disagi nell'ambito dell'attività lavorativa, intervenendo per impedire atteggiamenti ingiuriosi e diffamatori;
- a tutelare l'integrità morale del personale, garantendo il diritto a condizioni di lavoro rispettose della dignità e delle potenzialità della persona. Per questa ragione salvaguarda i lavoratori da atti di violenza psicologica o mobbing, e contrasta qualunque atteggiamento o comportamento discriminatorio o lesivo della persona, delle sue convinzioni e delle sue inclinazioni. A tal fine, nella gestione dei rapporti con i dipendenti TSV si ispira, oltre a quanto già rappresentato, ad alcuni principi primari di seguito indicati.

5.1.1 Disabilità

TSV rispetta la Convenzione sui diritti delle persone con disabilità approvata nel dicembre 2006 dalla Assemblea delle Nazioni Unite.

5.1.2 Tutela dei minori

TSV riconosce l'impegno a favore dell'educazione e della crescita dell'infanzia e della gioventù, secondo l'art. 31 della Costituzione e la Convenzione dell'ONU del 1989; l'eventuale impiego di minori in attività lavorative nel settore dello spettacolo può avvenire solo previo assenso scritto dei titolari della potestà genitoriale.

TSV predispone le condizioni perché i minori possano essere impiegati solo con divieto di interferenze arbitrarie o illegali nella privacy e comunque al riparo da qualsiasi forma di danno e sfruttamento.

5.1.3 Molestie sul luogo di lavoro.

TSV si impegna ad evitare e perseguire qualsiasi tipo di molestia sui luoghi di lavoro. Per molestia si intendono:

- un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile, di isolamento nei confronti di singoli o gruppi di lavoratori;
- l'interferenza ingiustificata con l'esecuzione dell'attività lavorativa altrui;
- qualsiasi comportamento idoneo a recare lesioni alla dignità e alla libertà personale e sessuale delle lavoratrici e dei lavoratori.

5.1.4 Abuso di sostanze alcoliche o utilizzo di stupefacenti.

TSV richiede che ciascun dipendente contribuisca personalmente a mantenere l'ambiente di lavoro rispettoso della sensibilità altrui. Sarà pertanto considerata consapevole assunzione del rischio di pregiudizio di tali caratteristiche ambientali, nel corso dell'attività lavorativa e nei luoghi di lavoro:

- prestare servizio sotto gli effetti di abuso di sostanze alcoliche, di sostanze stupefacenti o di sostanze di analogo effetto;
- consumare o cedere a qualsiasi titolo sostanze stupefacenti nel corso della prestazione lavorativa. Gli stati di dipendenza cronica da sostanze di tale natura, quando incidono sull'ambiente di lavoro, saranno – per i riflessi contrattuali – equiparati ai casi precedenti.

TSV si impegna a favorire le azioni sociali previste in materia dalla contrattazione collettiva.

5.1.5 Sicurezza ed ambiente.

TSV si impegna a promuovere presso tutti i dipendenti e i collaboratori esterni l'impegno all'osservanza dei principi di sicurezza e salute che TSV pone alla base della propria attività, con lo scopo di garantire il rispetto delle disposizioni legislative in tema di tutela delle condizioni di lavoro, tutelare l'integrità morale e fisica del personale e dell'ambiente e, attraverso l'individuazione delle misure tecniche e organizzative, il miglioramento della qualità dell'ambiente lavorativo.

Tutti i dipendenti di TSV sono tenuti, nell'ambito delle proprie funzioni, a partecipare al processo di prevenzione dei rischi, di salvaguardia dell'ambiente e di tutela della salute e della sicurezza propria, di colleghi e di terzi.

Le attività di TSV sono gestite nel rispetto delle norme vigenti in materia di sicurezza sul lavoro.

Per TSV il rispetto dell'ambiente rappresenta un valore di base per la soddisfazione di una delle esigenze primarie del singolo cittadino e dell'intera comunità. TSV si impegna a svolgere tutte le attività nel pieno rispetto della legislazione e regolamentazione ambientale applicabile, assicurando la salvaguardia delle risorse e alla riduzione dell'impatto ambientale delle attività e dei rischi connessi.

TSV organizza le attività adeguando il lavoro all'uomo per quanto riguarda la concezione dei posti di lavoro, la scelta delle attrezzature e i metodi di lavoro e di produzione, al fine di ridurre gli effetti sulla salute. In particolare, si impegna a tener conto del grado di evoluzione della tecnica e ad impartire adeguate istruzioni ai lavoratori al fine di renderli edotti in merito ai rischi derivanti dalla propria attività lavorativa. I principi relativi al rispetto e alla tutela della salute, sicurezza e igiene sul lavoro si applicano a tutti i livelli e a tutte le attività aziendali.

5.1.6 Selezione e gestione del personale.

L'assunzione del personale e lo sviluppo delle carriere sono decise in base alla corrispondenza del curriculum e delle caratteristiche dei candidati rispetto ai profili attesi e alle esigenze aziendali. Pertanto, la ricerca e la selezione del personale sono effettuate unicamente in base a criteri di oggettività, equità e trasparenza, garantendo pari opportunità ed evitando qualsiasi forma di favoritismo, nepotismo e clientelismo. Le

informazioni richieste sono quelle necessarie e sufficienti alla verifica degli aspetti previsti dal profilo professionale e psicoattitudinale, nel rispetto della sfera privata e delle opinioni del candidato.

5.1.7 Tutela della privacy.

TSV si uniforma alle prescrizioni in materia di riservatezza dei dati personali di cui al d.lgs. 196/2003, disciplinante il “Codice in materia di protezione dei dati personali” e successive modificazioni, integrazioni e regolamenti attuativi. Con particolare riguardo al trattamento dei dati personali dei lavoratori, TSV mette in atto specifiche cautele volte a informare ciascun dipendente sulla natura dei dati personali oggetto di trattamento da parte di TSV, sulle modalità di trattamento, sugli ambiti di comunicazione e, in generale, su ogni dato relativo alla sua persona.

5.2 Doveri dei dipendenti

5.2.1 Diligenza e buona fede.

Ogni dipendente di TSV deve agire lealmente e secondo buona fede, rispettando gli obblighi sottoscritti nel contratto di lavoro ed assicurando le prestazioni richieste e portando il suo contributo personale di idee, proattività ed entusiasmo, apporti indispensabili per lo sviluppo armonico e duraturo dell'impresa. Deve, altresì, conoscere ed osservare le norme deontologiche contenute nel presente Codice, improntando la propria condotta al rispetto reciproco ed alla cooperazione e reciproca collaborazione.

5.2.2 Tutela del patrimonio aziendale.

Ogni membro degli organi di TSV, dirigente e dipendente è tenuto a operare per la tutela dei beni aziendali. È responsabile, altresì, della protezione delle risorse aziendali a lui affidate e ha il dovere di informare tempestivamente i propri diretti responsabili di eventi potenzialmente dannosi per TSV.

5.2.3 Utilizzo dei sistemi informatici.

TSV sancisce il divieto assoluto in capo ai destinatari del presente Codice di alterare in qualsiasi modo il funzionamento di un sistema

informatico o telematico o intervenire senza diritto con qualsiasi modalità su dati, informazioni o programmi contenuti in uno dei suddetti sistemi. In particolare, tutti i dipendenti e i Collaboratori sono tenuti:

- a rispettare tutte le disposizioni normative in vigore e le condizioni dei contratti di licenza sottoscritti da TSV

- ad osservare le procedure aziendali vigenti in materia di gestione dei sistemi informativi;

- a porre in essere un comportamento corretto e trasparente nell'utilizzo di qualsiasi mezzo o sistema informatico;

- ad astenersi da qualunque attività che possa determinare la modificazione, soppressione o creazione fraudolenta di documenti informatici, pubblici o privati, che potrebbero avere valenza probatoria e, comunque, astenersi dall'accedere abusivamente al sistema informatico o telematico aziendale al fine di modificare o sopprimere dati, documenti ed informazioni ivi conservate;

- ad astenersi dal porre in essere qualunque attività che possa determinare il danneggiamento o l'interruzione di un sistema informatico o telematico di Terzi, pubblici o privati, nonché dal diffondere apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare od interrompere un sistema informatico o telematico;

- ad astenersi dal porre in essere qualunque attività abusiva di intercettazione, impedimento o interruzione di comunicazioni informatiche o telematiche, nonché dall'installare apparecchiature atte ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche;

- ad astenersi dal porre in essere qualunque attività che possa determinare il danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici di Terzi, siano essi pubblici o privati;

- a non accedere a siti non attinenti allo svolgimento delle mansioni assegnate, a non partecipare, per motivi non professionali a Forum, a non utilizzare chat line / bacheche elettroniche e a non registrarsi in guest book anche utilizzando pseudonimi (o nickname);

- ad evitare di diffondere la propria password e il proprio codice di accesso;

- ad utilizzare sempre e soltanto la propria password e il proprio codice di accesso. Sia il codice identificativo che la password sono strumenti

strettamente personali, il cui uso è rimesso alla responsabilità di ciascun utente;

- a segnalare in qualsiasi momento all'Organismo di Vigilanza ogni violazione riguardante l'accesso ovvero l'utilizzo dei sistemi informatici;
- a non riprodurre copie non consentite di programmi su licenza per uso personale, aziendale o a favore in terzi.

5.2.3 Gestione e tutela dei diritti d'autore.

TSV sancisce il divieto assoluto in capo ai destinatari del presente Codice di utilizzare in qualsiasi forma o modo ed a qualsiasi scopo anche per uso personale opere dell'ingegno o materiali protetti dai diritti di autore o connessi, nonché da ogni diritto di proprietà intellettuale e industriale (tra cui, in particolare, i diritti di marchio, disegno e modello, brevetto per invenzione e modello di utilità, e sulle informazioni segrete), ivi compresi i diritti di immagine ed il diritto al nome, senza il consenso dei titolari dei diritti o di coloro che ne hanno la legittima disponibilità. I destinatari del presente Codice sono tenuti ad adoperarsi al fine di chiedere il necessario consenso per l'utilizzazione di opere e materiali protetti.

5.2.4 Tutela della riservatezza.

Il dipendente, al fine di tutelare la riservatezza delle informazioni comunicate dalle imprese che entrano in contatto con l'Associazione Teatro Stabile del Veneto:

- si astiene dal diffondere e dall'utilizzare, a scopo personale, le informazioni di cui dispone per ragioni di ufficio, fermo restando il rispetto delle norme e dei regolamenti posti a tutela del diritto di informazione e di accesso;
- mantiene, con particolare cura, la riservatezza circa l'intera procedura di gara e sui nominativi dei concorrenti fino all'aggiudicazione;
- non incontra, se non espressamente autorizzato in tal senso, le imprese partecipanti durante lo svolgimento della gara; ad eventuali richieste di informazioni, ricevute solo per iscritto, fornirà i chiarimenti dovuti.

5.2.5 Antiriciclaggio.

TSV esercita la propria attività nel pieno rispetto delle disposizioni valutarie e delle normative antiriciclaggio vigenti nei Paesi in cui opera e delle disposizioni emanate dalle competenti Autorità. TSV si impegna a rispettare tutte le norme e disposizioni, sia nazionali che internazionali, in tema di riciclaggio.

Prima di stabilire relazioni o stipulare contratti con terzi, i destinatari sono tenuti ad assicurarsi circa la reputazione della controparte

A tal fine dipendenti e collaboratori devono evitare di porre in essere operazioni sospette sotto il profilo della correttezza e della trasparenza. In particolare si impegnano a verificare in via preventiva le informazioni disponibili relative alle controparti commerciali al fine di verificare la loro rispettabilità e la legittimità della loro attività; gli stessi si impegnano altresì ad operare in maniera tale da evitare implicazioni in operazioni anche potenzialmente idonee a favorire il riciclaggio di denaro proveniente da attività illecite o criminali, agendo nel pieno rispetto della normativa antiriciclaggio primaria e secondaria.

Per evitare di dare o ricevere pagamenti indebiti, dipendenti e collaboratori, in tutte le loro trattative, devono rispettare i seguenti principi riguardanti la documentazione e la conservazione delle registrazioni:

- tutti i pagamenti e gli altri trasferimenti fatti da o a favore di TSV devono essere accuratamente ed integralmente registrati nei libri contabili e nelle scritture obbligatorie;
- tutti i pagamenti devono essere effettuati solo ai destinatari e per le attività contrattualmente formalizzate o deliberate da TSV;
- non devono essere create registrazioni false, incomplete o ingannevoli e non devono essere istituiti fondi occulti o non registrati e, neppure, possono essere depositati fondi in conti personali o non appartenenti a TSV;
- non deve essere fatto alcun uso non autorizzato dei fondi o delle risorse di TSV.

6. PRINCIPI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI CON SOGGETTI PUBBLICI

TSV si impegna ad adempiere con i soggetti pubblici agli obblighi fissati dalle convenzioni e dai contratti con essi stipulati, instaurando un rapporto caratterizzato da elevata professionalità e improntato alla disponibilità, al rispetto, alla cortesia, alla ricerca ed all'offerta della massima collaborazione.

In occasione della partecipazione a trattative commerciali o procedure di gara, l'Associazione si impegna a:

- agire nel rispetto dei principi di correttezza, trasparenza e buona fede;
- valutare, nella fase di esame del bando di gara, la congruità e l'eseguibilità delle prestazioni richieste;
- fornire tutti i dati, le informazioni e le notizie richieste in sede di selezione dei partecipanti e funzionali all'aggiudicazione della gara;
- intrattenere, con i pubblici funzionari incaricati, relazioni chiare e corrette, evitando qualsiasi comportamento idoneo a comprometterne la libertà di giudizio.

In caso di aggiudicazione della gara, nei rapporti con la committenza TSV si impegna a:

- garantire lo svolgimento dei rapporti negoziali e commerciali in modo chiaro e corretto;
- garantire il diligente adempimento degli obblighi contrattuali.

Relativamente al rapporto con i soci, TSV si impegna a fornire informazioni accurate, veritiere e tempestive e a migliorare le condizioni di partecipazione alle decisioni, secondo le loro prerogative.

Costituisce impegno di TSV tutelare e accrescere il valore della propria attività, a fronte dell'impegno posto dai soci con i loro investimenti, attraverso una gestione corretta e il perseguimento di elevati standard negli impieghi produttivi e della solidità del patrimonio. TSV si impegna altresì a salvaguardare e custodire le risorse ed i beni aziendali.

6.1 Principi di condotta nei rapporti istituzionali.

Le relazioni con la Pubblica Amministrazione locale, nazionale, comunitaria e internazionale, o in ogni caso relative a rapporti di

carattere pubblicistico, devono ispirarsi alla più rigorosa osservanza delle disposizioni di legge e regolamentari applicabili nonché dei principi generali di correttezza e di lealtà e delle procedure aziendali.

Fermi restando tutti gli obblighi imposti dalla vigente normativa in materia, TSV si asterrà, nel caso di appalti o gare, dall'intraprendere (direttamente o indirettamente) le seguenti azioni:

- privilegiare in alcun modo, anche indirettamente, il personale della Pubblica Amministrazione coinvolto nel rapporto o nei controlli, ispezioni e verifiche;
- offrire, accettare o incoraggiare omaggi, regali o qualsivoglia utilità a personale della Pubblica Amministrazione, o a loro familiari, salvo il caso in cui si tratti di atti di cortesia commerciale di modico valore, conforme agli usi e tali da non compromettere l'integrità e la reputazione delle parti;
- sollecitare o ottenere informazioni riservate che possano compromettere l'integrità o la reputazione di entrambe le parti o che comunque violino la parità di trattamento e le procedure di evidenza pubblica;
- porre in essere i presupposti per evitare qualsiasi situazione di conflitto di interessi con la Pubblica Amministrazione;
- aderire a qualsiasi richiesta di contributi e sponsorizzazioni, che possono influenzare la Pubblica Amministrazione o favorire TSV in caso di controlli/ispezioni/verifiche.

6.2 Principi di condotta con le Autorità di Vigilanza e Autorità giudiziarie.

TSV si impegna a dare piena e scrupolosa osservanza alle regole dettate dalle Autorità di Vigilanza per il rispetto della normativa vigente nei settori connessi con la propria attività, fornendo la massima collaborazione e trasparenza.

TSV non nega, nasconde o ritarda alcuna informazione richiesta dalle Autorità di Vigilanza e agli altri organi di regolazione nelle loro funzioni ispettive, e collabora attivamente nel corso di eventuali procedure istruttorie.

TSV condanna i comportamenti volti a conseguire vantaggi da parte di enti pubblici per mezzo di dichiarazioni o documenti alterati o falsificati, o per il tramite di informazioni omesse o, più genericamente,

per il tramite di artifici o raggiri, compresi quelli realizzati per mezzo di un sistema informatico o telematico, volti ad indurre in errore l'ente erogatore.

È proibito distrarre o destinare con tempistiche o a finalità diverse da quelle per cui sono stati concessi, contributi, sovvenzioni o finanziamenti, anche se di modico valore o importo.

I soggetti deputati alla gestione delle attività finanziarie, degli investimenti o finanziamenti ricevuti dalla Pubblica Amministrazione o da Enti pubblici esteri, dovranno improntare il loro operato a principi di correttezza e trasparenza, osservando, altresì, gli obblighi d'informazione nei confronti degli organi amministrativi e di controllo di TSV. A tal fine si dovrà rendere disponibile ed accessibile ogni documentazione ed ogni operazione, anche non economica, eseguita nell'ambito dei compiti e delle funzioni assegnate.

In previsione di un procedimento giudiziario da parte di Autorità Giudiziaria o di Autorità Amministrative Indipendenti nessuno deve distruggere o alterare registrazioni, verbali, scritture contabili o qualsiasi altro tipo di documento, mentire o fare dichiarazioni false o mendaci alle autorità competenti. Inoltre nessuno deve persuadere altri a fornire informazioni false o ingannevoli alle stesse autorità.

6.3 Gestione dei contributi pubblici

È fatto espresso divieto di presentare dichiarazioni non veritiere o documenti privi delle informazioni necessarie per ottenere contributi pubblici.

Tutte le attività volte alla presentazione delle istanze di contributo ed alle rendicontazioni delle attività devono essere effettuate in completo adempimento a quanto previsto dalle normative.

7. PRINCIPI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI CON FORNITORI

7.1 Doveri del personale di TSV nei rapporti con fornitori terzi.

TSV impronta la propria condotta nei rapporti con i fornitori a principi di trasparenza, eguaglianza, lealtà e libera concorrenza. In particolare i dipendenti devono:

- osservare e rispettare, nei rapporti di fornitura, le disposizioni di legge applicabili e le condizioni contrattualmente previste;
- osservare scrupolosamente le procedure interne relative alla selezione ed alla gestione dei rapporti con i fornitori;
- ottenere la collaborazione dei fornitori nell'assicurare il soddisfacimento delle esigenze in termini di qualità, sicurezza e tempi di consegna dei beni o di prestazione dei servizi;
- osservare i principi di trasparenza e completezza di informazione nella corrispondenza con i fornitori;
- evitare di subire qualsiasi forma di condizionamento da parte di terzi estranei a TSV per l'assunzione di decisioni o l'esecuzione di atti relativi alla propria attività lavorativa.

In particolare è fatto divieto di inviare ai membri degli organi di TSV e ai dipendenti di ogni categoria e livello, anche all'indirizzo privato degli stessi e per qualsiasi ragione, doni, regalie, omaggi in qualsivoglia occasione, salvo il caso in cui si tratti di atti di cortesia di modico valore, conformi agli usi e tali da non compromettere l'integrità e la reputazione delle parti.

TSV privilegia un approccio rispettoso del fornitore valutando tutte le conseguenze che la sua azione può determinare. Il principio di TSV è di garantire rapporti corretti e costruttivi lungo tutta la filiera. Nella scelta dei fornitori da cui approvvigionarsi, i responsabili dei procedimenti di TSV, ferma la valutazione sulla convenienza dell'offerta, sulla rispondenza della stessa alle esigenze aziendali e sull'affidabilità generale dei fornitori, terranno conto:

- dell'impegno dell'azienda fornitrice a rispettare le disposizioni del presente Codice;
- della capacità di far fronte agli obblighi previsti dalla legge (sicurezza sul lavoro, privacy, rispetto ambientale, rispetto dei diritti di proprietà intellettuale).

Nei rapporti con fornitori i responsabili di TSV debbono attenersi a principi di correttezza, professionalità, efficienza, serietà ed affidabilità. Debbono essere disponibili a ricercare soluzioni amichevoli ai problemi che dovessero insorgere, nella prospettiva di superare le posizioni divergenti e di addivenire ad una loro conciliazione.

TSV porta a conoscenza dei fornitori il contenuto del presente Codice. Le controparti contrattuali dovranno sottoscrivere dichiarazioni di conoscenza dei principi del presente Codice, impegnandosi a non porre in essere alcun comportamento che induca in qualsiasi modo TSV o i suoi dirigenti, dipendenti o collaboratori a violare i principi, enunciati nel Codice.

7.2 Principi di condotta nel corso delle gare di appalto indette dall'Associazione Teatro Stabile del Veneto

7.2.1 Doveri di correttezza.

L'impresa concorrente, appaltatrice o subappaltatrice, agisce secondo i principi di buona fede, lealtà e correttezza professionale, sia nei confronti di TSV, che delle altre imprese concorrenti, appaltatrici o subappaltatrici.

7.2.2 Concorrenza.

Le imprese partecipanti alle gare di appalto sono tenute al rispetto delle "Norme per la tutela della concorrenza e del mercato", di cui alla legge 287 del 1990 e s.m.i., e si astengono dal porre in essere comportamenti anticoncorrenziali. Ai fini del presente codice, si intende per "comportamento anticoncorrenziale" qualsiasi comportamento - o pratica di affari - ingannevole, fraudolento o sleale, contrario alla libera concorrenza, in forza del quale l'impresa pone in essere gli atti inerenti al procedimento concorsuale.

In particolare, e sempre che il fatto non costituisca autonomo reato, è vietato qualsiasi accordo illecito volto a falsare la concorrenza, quale:

- la promessa, l'offerta, la concessione diretta o indiretta ad una persona, per se stessa o per un terzo, di un vantaggio nell'ambito della procedura per l'affidamento di un appalto;
- il silenzio sull'esistenza di un accordo illecito o di una concertazione fra le imprese;

- l'accordo ai fini della concertazione dei prezzi o di altre condizioni dell'offerta;

- l'offerta o la concessione di vantaggi ad altri concorrenti affinché questi non concorrano alla gara di appalto o ritirino la propria offerta o che, comunque, condizionino la libera partecipazione alla gara medesima.

7.2.3 Principi di condotta nei rapporti con la stazione appaltante.

L'impresa coinvolta in procedure per l'affidamento di appalti pubblici promosse da TSV si astiene da qualsiasi tentativo volto ad influenzare i dipendenti della stazione appaltante che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o direzione, o che esercitano, anche di fatto, poteri di gestione e di controllo, ovvero le persone sottoposte alla direzione ed alla vigilanza dei suddetti soggetti.

Non è consentito proporre opportunità di impiego e/o commerciali che comportino vantaggi personali per il dipendente; sono vietate le offerte di denaro o doni ai dipendenti ed ai loro familiari, così come non è consentito il tentativo di porre in essere tali condotte.

All'impresa concorrente non è permesso accedere, in fase di gara, agli uffici della stazione appaltante ai fini della richiesta di informazioni riservate; l'accesso agli atti sarà consentito in conformità alla normativa vigente. I chiarimenti forniti saranno inoltrati, oltre che all'impresa richiedente, alle Associazioni Datoriali.

7.2.4 Doveri di segnalazione.

L'impresa ha l'obbligo di segnalare a TSV:

- qualsiasi tentativo effettuato da altro concorrente, o interessato, atto a turbare il regolare svolgimento della gara di appalto o dell'esecuzione del contratto;

- qualsiasi anomala richiesta o pretesa avanzata dai dipendenti della stazione appaltante o da chiunque possa influenzare le decisioni relative alla gara o alla stipula del contratto ed alla sua esecuzione.

8. PRINCIPI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI CON I COLLABORATORI E CONSULENTI

I collaboratori a qualunque titolo e i consulenti di TSV sono tenuti, nell'esecuzione del rapporto contrattuale instaurato con TSV o dell'incarico dallo stesso ricevuto, a comportarsi con correttezza, buona fede e lealtà, rispettando, per quanto loro applicabili, le previsioni del presente Codice, le normative aziendali e le istruzioni e prescrizioni impartite dal personale di TSV.

TSV richiede, in ogni accordo individuale con collaboratori e consulenti, l'osservanza, per le parti di competenza, del Codice e ne cura anche la diffusione.

Comportamenti contrari ai principi espressi nel Codice possono essere considerati grave inadempimento ai doveri di correttezza e buona fede nell'esecuzione del contratto, motivo di lesione del rapporto fiduciario e giusta causa di risoluzione dei rapporti contrattuali o di partnership.

Le controparti contrattuali dovranno sottoscrivere dichiarazioni di conoscenza dei principi del Codice, impegnandosi a non porre in essere alcun comportamento che induca in qualsiasi modo TSV o i suoi dirigenti, dipendenti o collaboratori a violarne i principi.

9. PRINCIPI DI CONDOTTA CON ALTRI INTERLOCUTORI

9.1 Rapporti con il pubblico partecipante gli spettacoli (carte dei servizi)

TSV approva una specifica carta dei servizi che garantisce espressamente i diritti dello spettatore e ne regola le condizioni di accesso agli spettacoli.

9.2 Responsabilità verso la collettività.

TSV, nello svolgimento della sua attività, assume le proprie responsabilità nei confronti della collettività, ispirandosi ai valori della solidarietà e del dialogo con le parti interessate.

TSV mantiene e sviluppa un rapporto di fiducia e un dialogo continuo con i portatori di interesse cercando, ove possibile, di informarli e coinvolgerli nelle tematiche che li riguardano.

Nell'ambito della propria attività TSV si ispira anche al principio di tutela e salvaguardia dell'ambiente e della salute pubblica.

TSV promuove lo sviluppo sociale, economico ed occupazionale nel rispetto degli standard e dei diritti internazionalmente riconosciuti in materia di tutela dei diritti fondamentali, non discriminazione, tutela dell'infanzia, divieto di lavoro forzato, tutela dei diritti sindacali, salute e sicurezza sul luogo di lavoro, orario di lavoro e retribuzione.

9.3 Rapporti economici con partiti, organizzazioni sindacali e associazioni.

TSV non eroga contributi di alcun genere, direttamente o indirettamente, a partiti politici, movimenti, comitati ed organizzazioni politiche e sindacali, né a loro rappresentanti o candidati, sia in Italia che all'Estero, a esclusione dei contributi dovuti sulla base di specifiche normative.

TSV si astiene da qualsiasi pressione diretta o indiretta su esponenti politici o sindacali, attraverso i propri dipendenti o collaboratori. Gli amministratori e i dipendenti, a loro volta, non possono svolgere attività politica durante l'orario di lavoro, o utilizzare beni o attrezzature di TSV a tale scopo; dovranno inoltre chiarire che le eventuali opinioni politiche da loro espresse sono strettamente

personali e non rappresentano, pertanto, l'opinione e l'orientamento di TSV.

Nei rapporti con altre associazioni portatrici di interessi (es. associazioni di categoria, organizzazioni ambientaliste, ecc.) nessun amministratore, dipendente o collaboratore deve promettere o versare somme, promettere o concedere beni in natura o altri benefici a titolo personale per promuovere o favorire interessi di TSV.

9.4 Rapporti con gli sponsor ed attività di co-marketing.

TSV impronta la propria condotta nei rapporti con gli sponsor a principi di massima trasparenza e correttezza. TSV si impegna a rispettare la privacy degli sponsor e a gestire i fondi in modo consono alle indicazioni convenute con lo sponsor stesso.

TSV si impegna a fornire a ciascun potenziale sponsor una serie di informazioni dettagliate sulle proprie attività.

TSV si impegna a rispettare i diritti degli sponsor:

- fornendo informazioni dettagliate sulla missione di TSV, sul modo in cui i fondi verranno utilizzati, nonché attestando la propria abilità ad usare i fondi per gli scopi convenuti
- offrendo agli sponsor il giusto riconoscimento;
- assicurandosi che tutte le informazioni riguardanti le donazioni vengano trattate con il dovuto rispetto e segretezza e rispettando la normativa vigente.

Laddove lo sponsor non diriga specificatamente la sua liberalità questa va intesa come sostegno istituzionale di TSV. È vietato destinare le somme ricevute a titolo di erogazioni, contributi o liberalità a scopi diversi da quelli per i quali sono stati assegnati.

9.5 Relazioni esterne e rapporti con i media.

I rapporti con la stampa, la televisione ed in generale con i mezzi di comunicazione di massa, sia nazionali che stranieri, sono tenuti esclusivamente dagli esponenti aziendali a ciò autorizzati o dalle persone da essi delegate.

A salvaguardia della propria immagine e della correttezza delle informazioni rilasciate, TSV richiede a dipendenti e collaboratori di non

rilasciare a soggetti esterni non qualificati o a giornalisti accreditati, interviste o qualsiasi tipo di dichiarazione o di informazioni da cui possa derivare un danno per TSV; ad ogni eventuale sollecitazione dipendenti e collaboratori rinverranno le richieste agli organi preposti.

**10. CONTROLLO E TRASPARENZE CONTABILI
CORRETTEZZA E TRASPARENZA DELLE INFORMAZIONI
SOCIETARIE E DEI CONTROLLI INTERNI**

10.1 Comunicazioni sociali e registrazioni contabili

I documenti attestanti l'attività di registrazione contabile devono consentire la celere ricostruzione dell'operazione contabile, l'individuazione dell'eventuale errore, nonché del grado di responsabilità all'interno del singolo processo operativo. È obbligo dei destinatari, nell'ambito delle rispettive funzioni e mansioni, controllare la correttezza e veridicità delle registrazioni contabili e rendere noti eventuali errori, omissioni o falsificazioni.

TSV istruisce i propri dirigenti, dipendenti e collaboratori affinché siano costantemente garantite verità, completezza, chiarezza e tempestività di informazioni, sia all'interno che all'esterno di TSV, nonché la massima accuratezza nell'elaborazione di dati e informazioni. A tal fine, ogni operazione o transazione deve essere correttamente e tempestivamente registrata nel sistema di contabilità aziendale secondo i criteri indicati dalla legge e sulla base dei principi contabili applicabili; ogni operazione o transazione deve essere autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua.

Affinché la contabilità risponda ai requisiti di verità, completezza e trasparenza del dato registrato, deve essere conservata agli atti di TSV un'adeguata e completa documentazione di supporto dell'attività svolta, in modo da consentire:

- l'accurata registrazione contabile di ciascuna operazione;
- l'immediata determinazione delle caratteristiche e delle motivazioni alla base della stessa;
- l'agevole ricostruzione formale dell'operazione, anche da un punto di vista cronologico;
- la verifica del processo di decisione, di autorizzazione e di realizzazione, nonché l'individuazione dei vari livelli di responsabilità e controllo;
- l'individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati.

Ciascuna registrazione contabile deve riflettere esattamente ciò che risulta dalla documentazione di supporto. Pertanto, è compito di ciascun dipendente o collaboratore a ciò deputato fare in modo che la

documentazione di supporto sia facilmente reperibile ed ordinata secondo criteri logici ed in conformità alle disposizioni e alle procedure aziendali.

Nessuno può effettuare qualunque tipo di pagamento nell'interesse di TSV in mancanza di adeguata documentazione di supporto.

È fatto espresso divieto a chiunque di utilizzare, in mancanza di autorizzazione, i fondi di TSV e in ogni caso di costituire e detenere fondi, anche esteri, non risultanti dalla contabilità ufficiale.

I dipendenti di TSV che venissero a conoscenza di omissioni, falsificazioni o trascuratezze nelle registrazioni contabili o nelle documentazioni di supporto, sono tenuti a riferirne tempestivamente al proprio superiore. Qualora la segnalazione non dia esito, ovvero nel caso in cui il dipendente si senta a disagio nel rivolgersi al suo diretto superiore per effettuare la segnalazione, il dipendente ne riferisce all'Organismo di Vigilanza.

I dipendenti di TSV sono tenuti a garantire la massima collaborazione e trasparenza nei rapporti che possono essere chiamati ad intrattenere con il Collegio dei Revisori dei Conti, la Società di revisione (se nominata) e la Corte dei Conti, relativamente alle attività di controllo da questi esercitate.

10.2 Cultura del controllo

L'Associazione promuove e diffonde, ad ogni livello, la cultura del controllo, sensibilizzando i propri dipendenti sulla rilevanza del sistema dei controlli interni e del rispetto, nello svolgimento delle attività lavorative, delle normative vigenti e delle procedure aziendali, al fine di:

- accertare l'adeguatezza dei diversi processi aziendali in termini di efficienza, efficacia ed economicità;
- garantire l'affidabilità e la correttezza delle scritture contabili e la salvaguardia del patrimonio aziendale;
- assicurare la conformità degli adempimenti contabili e fiscali alla legislazione vigente ed alle direttive interne.

I sistemi di controllo interno comprendono l'insieme delle attività di controllo che le singole funzioni aziendali svolgono sui propri processi, al fine di proteggere i beni aziendali, gestire efficacemente le attività sociali e fornire con chiarezza informazioni sulla situazione

patrimoniale, economica e finanziaria, nonché tutte quelle attività finalizzate all'identificazione ed al contenimento dei rischi aziendali.

I dipendenti ed i collaboratori sono tenuti, per quanto di loro competenza a partecipare attivamente al corretto ed efficace funzionamento del sistema dei controlli interni e a custodire responsabilmente i beni aziendali, siano essi materiali o immateriali, strumentali all'attività svolta e a non farne un uso improprio.

È garantito libero accesso ai dati, alla documentazione ed a qualsiasi informazione utile allo svolgimento dell'attività di controllo agli enti aziendali preposti e all'Organismo di Vigilanza istituito ai sensi del d.lgs 231/2001.

11. ATTUAZIONE DEL CODICE ETICO

11.1 L'Organismo di Vigilanza ai sensi dell'art. 6 del d.lgs. 231/2001.

Tutti i destinatari del Codice di TSV possono segnalare, per iscritto e in forma non anonima attraverso appositi canali di informazione riservati, ogni violazione o sospetto di violazione del Codice Etico all'Organismo di Vigilanza di TSV, che provvede ad un'analisi della segnalazione, ascoltando eventualmente l'autore e il responsabile della presunta violazione.

L'Organismo di Vigilanza ha tra l'altro il compito di:

- verificare periodicamente l'applicazione e il rispetto del Codice;
- verificare il contenuto del Codice, al fine di segnalare la necessità di adeguamenti alla evoluzione delle leggi;
- intraprendere attività per la diffusione del Codice;
- proporre all'organo amministrativo modifiche e integrazioni al Codice;
- ricevere le segnalazioni di violazioni del Codice e svolgere indagini in merito;
- assicurare ed assistere i soggetti che segnalano comportamenti non conformi al Codice, tutelandoli da pressioni, ingerenze, intimidazioni e ritorsioni;
- predisporre annualmente una relazione relativa all'attività svolta da sottoporre all'organo amministrativo.

La revisione del Codice è approvata dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Presidente, sentito il parere dell'Organismo di Vigilanza e del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione. La proposta è formulata tenuto conto della valutazione dei portatori di interesse con riferimento ai principi e contenuti del Codice, anche promuovendone il contributo attivo e la segnalazione di eventuali carenze.

Tutti i dipendenti e i collaboratori di TSV sono tenuti a collaborare con l'Organismo di Vigilanza, eventualmente fornendo la documentazione aziendale necessaria allo svolgimento delle attività di competenza.

In caso di dubbio sulla liceità di un determinato comportamento, sul suo disvalore etico o sulla contrarietà al Codice, il destinatario potrà rivolgersi al proprio superiore o all'Organismo di Vigilanza. La segnalazione di eventuali illeciti da parte dei destinatari dovrà avvenire in forma scritta e potrà essere inoltrata, oltre che per la linea gerarchica, all'Organismo di Vigilanza mediante trasmissione della comunicazione a mezzo posta elettronica o posta interna. Ad ogni buon fine,

L'Organismo di Vigilanza sarà tenuto a valutare anche le segnalazioni pervenute in forma anonima.

Le segnalazioni relative a eventuali violazioni dell'Organismo di Vigilanza potranno essere indirizzate al Consiglio di Amministrazione affinché questo deleghi uno dei suoi membri a svolgere le indagini ritenute necessarie e opportune.

Sulle segnalazioni ricevute verrà mantenuto il più stretto riserbo. La mancata collaborazione è da considerarsi illecito disciplinare grave.

11.2 Il Responsabile della Prevenzione della corruzione (RPC).

Il RPC (cfr. art. 1, c. 7 della legge 190/2012 e circolare 1/2013 del Dipartimento della funzione pubblica per i requisiti soggettivi del responsabile, le modalità, i criteri di nomina, i compiti e le responsabilità) rappresenta uno dei soggetti fondamentali per la prevenzione della corruzione e l'adempimento degli obblighi di trasparenza.

TSV si impegna a collaborare attivamente con il RPC e ad assicurargli una posizione di indipendenza dall'organo di indirizzo e di gestione. La mancata collaborazione è da considerarsi illecito disciplinare grave.

11.3 Diffusione del Codice Etico.

L'Organismo di Vigilanza garantisce che la diffusione del Codice da parte di TSV sia attuata con le seguenti modalità:

- consegna *brevi manu* ai membri degli organi di TSV;
- trasmissione tramite e-mail ai dipendenti e ai collaboratori (con la indicazione che il Codice è da ritenersi vincolante);
- pubblicazione sul sito internet e disponibilità sulla rete aziendale;
- affissione mediante messa a disposizione in un luogo accessibile a tutti i dipendenti e collaboratori, ai sensi e per gli effetti dell'art. 7, c. 1, della legge 300/1970;
- informativa a collaboratori occasionali e fornitori relativamente all'esistenza del Codice.

L'Organismo di Vigilanza verifica l'inserimento nei contratti stipulati di una clausola informativa dell'esistenza del Codice.

11.4 Efficacia del Codice Etico e conseguenze delle sue violazioni.

È fatto obbligo a chiunque di osservare e di fare osservare il presente Codice.

L'osservanza delle norme contenute nel Codice deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali previste per i dipendenti e i collaboratori di TSV, anche ai sensi dell'articolo 2104 del codice civile.

La violazione delle norme costituirà inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro o illecito disciplinare, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro.

TSV si impegna a prevedere ed irrogare, con coerenza, imparzialità ed uniformità, sanzioni proporzionate alle rispettive violazioni del Codice e conformi alle vigenti disposizioni in materia di regolamentazione dei rapporti di lavoro e di contrattazione collettiva.

L'organo sanzionatorio è il Consiglio di Amministrazione.