

SEZIONE QUARTA

14. VALORI SOCIETARI:



MOSTRA D'OLTREMARE

CODICE ETICO

Indice

1. PREMESSA.....	168
1.1. MISSION.....	168
1.2. RAPPORTO DI FIDUCIA CON GLI STAKEHOLDERS.....	168
1.3. IL CODICE ETICO.....	168
1.4. IL MODELLO DI SVILUPPO.....	170
1.5. LA METODOLOGIA.....	170
1.6. LA STRUTTURA DEL CODICE ETICO.....	171
2. PRINCIPI ETICI GENERALI.....	173
2.1. CENTRALITÀ E TUTELA DELLA PERSONA.....	173
2.2. PARTECIPAZIONE.....	173
2.3. LEGALITÀ.....	173
2.4. EQUITÀ, IMPARZIALITÀ, UGUAGLIANZA.....	174
2.5. ONESTÀ E INTEGRITÀ MORALE.....	174
2.6. TRASPARENZA.....	174
2.7. PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE.....	175
2.8. DILIGENZA.....	175
2.9. LEALTÀ.....	176
2.10. EFFICACIA ED EFFICIENZA.....	176
2.11. RISERVATEZZA.....	176
3. REGOLE COMPORTAMENTALI.....	177
3.1. CONFLITTO DI INTERESSI.....	177
3.2. DATI E REGISTRAZIONI CONTABILI.....	177
3.3. CORRETTEZZA NEGOZIALE E CONCORRENZA LEALE.....	178
3.4. TUTELA DELLA SICUREZZA SUL LAVORO E DELL'AMBIENTE.....	178

3.5.	TUTELA DEL PATRIMONIO AMBIENTALE ED ARCHITETTONICO	178
3.6.	RISPETTO E PROTEZIONE DELL'AMBIENTE.....	178
3.7.	RESPONSABILITÀ VERSO LA COLLETTIVITÀ.....	179
3.8.	UTILIZZO DEL PATRIMONIO AZIENDALE	179
3.9.	PREVENZIONE DEL RICICLAGGIO E DI ALTRI FENOMENI MALAVITOSI.....	179
3.10.	TUTELA DELLA PROPRIETÀ INDUSTRIALE E INTELLETTUALE.....	180
4.	LE NORME ETICHE PER LE RELAZIONI DELL'IMPRESA CON GLI STAKEHOLDERS.....	181
4.1.	CRITERI DI CONDOTTA VERSO I SOCI	181
4.2.	CRITERI DI CONDOTTA VERSO IL PERSONALE ED I COLLABORATORI INTERNI ED ESTERNI 181	
4.2.1.	Centralità della persona	181
4.2.2.	Criteri di selezione del personale	181
4.2.3.	Costituzione del rapporto di lavoro.....	182
4.2.4.	Equità di trattamento, valorizzazione delle competenze e rispetto reciproco....	182
4.2.5.	Condotta etica del personale	183
4.2.6.	Obblighi di informazione.....	183
4.2.7.	Tutela della privacy	183
4.2.8.	Integrità e tutela della persona.....	184
4.2.9.	Diligenza nell'utilizzo delle risorse aziendali.....	184
4.2.10.	Uso dei sistemi informatici.....	184
4.2.11.	Regali, omaggi e benefici	184
4.2.12.	Obblighi dei collaboratori.....	185
4.3.	CRITERI DI CONDOTTA VERSO I CLIENTI.....	185
4.4.	CRITERI DI CONDOTTA VERSO I FORNITORI	186
4.5.	CRITERI DI CONDOTTA VERSO I FINANZIATORI	187
4.6.	CRITERI DI CONDOTTA VERSO LE ISTITUZIONI PUBBLICHE.....	188
4.7.	CRITERI DI CONDOTTA VERSO LA COMUNITÀ	188
4.8.	AMBIENTE E SICUREZZA.....	189
4.9.	COMUNICAZIONE E FORMAZIONE.....	190
4.10.	DIVIETO DI IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE 191	
5.	MODALITÀ DI ATTUAZIONE DEL CODICE ETICO	192

5.1.	SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO	192
5.2.	IL CONTROLLO DEL RISPETTO DEL CODICE ETICO.....	192
5.3.	SEGNALAZIONI DEGLI STAKEHOLDERS	192
5.4.	SANZIONI	193
	BIBLIOGRAFIA.....	195

1. PREMESSA

1.1. Mission

La responsabilità sociale d'impresa è parte integrante del modo di operare della Mostra d'Oltremare

La Mostra d'Oltremare, di seguito anche “MdO”, “Mostra” o “la Società”, opera nel comparto fieristico – congressuale ed intende svolgere un importante ruolo nel processo di sviluppo economico e culturale dell'area occidentale di Napoli e in generale dell'intera Regione Campania, coniugando la valorizzazione del proprio patrimonio storico, ambientale architettonico e artistico con il conseguimento dell'equilibrio economico-finanziario nel medio periodo.

È un impegno volto a perseguire crescita, innovazione e risultati, prestando sempre grande attenzione alla qualità della vita, ai diritti umani e allo sviluppo eco-compatibile.

È un impegno che si ritrova nei principi, nelle politiche e nei comportamenti manageriali che caratterizzano l'operato dell'azienda, e che sono tesi a promuovere una “cultura della sostenibilità” e a rafforzare la fiducia della Mostra d'Oltremare da parte di tutti i suoi stakeholder: collaboratori, soci, clienti, fornitori, partner finanziari, concorrenti, Istituzioni, Comunità, Ambiente.

1.2. Rapporto di fiducia con gli Stakeholders

La Mostra d'Oltremare aspira a mantenere e sviluppare il rapporto di fiducia con i suoi *stakeholders*, cioè con quelle categorie di individui, gruppi o istituzioni il cui apporto è richiesto per realizzare la missione o che hanno comunque un interesse in gioco nel suo perseguimento. Sono *stakeholders* coloro che compiono investimenti connessi alle attività di MdO, in primo luogo gli azionisti e, quindi, i collaboratori, i clienti, i fornitori e i partner finanziari. In senso allargato sono inoltre *stakeholders* tutti quei singoli o gruppi, nonché le organizzazioni e istituzioni che li rappresentano, i cui interessi sono influenzati dagli effetti diretti e indiretti delle attività: rientrano in questo ambito i concorrenti, Istituzioni, Comunità, Ambiente.

1.3. Il Codice Etico

Il codice etico è la carta costituzionale della Mostra d'Oltremare.

Mostra d'Oltremare ritiene che l'adozione di un insieme di principi etici e di regole comportamentali chiaro che contribuisca a diffondere, a tutti i livelli aziendali nei rapporti sia interni che con i terzi, una solida integrità etica e un forte rispetto delle leggi, rafforzi anche la capacità preventiva del modello organizzativo dalla stessa adottato ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito anche solo il “Decreto”), che - come noto - ha introdotto

nell'ordinamento giuridico italiano la responsabilità amministrativa degli enti.

Il D. Lgs. 231/2001, recante la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica” ha introdotto per la prima volta in Italia la responsabilità in sede penale degli enti per alcuni reati commessi nell'interesse o a vantaggio degli stessi, da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso e, infine, da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati. Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto.

La nuova responsabilità introdotta dal D. Lgs. 231/2001 mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali il patrimonio degli enti che abbiano tratto un vantaggio dalla commissione dell'illecito. Per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista l'applicazione di una sanzione pecuniaria; per i casi più gravi sono previste anche misure interdittive quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Mostra d'Oltremare ha deciso di adottare un **Codice Etico** aziendale che, in linea con i principi di comportamento di lealtà e onestà già condivisi dall'azienda, è volto a regolare, attraverso norme comportamentali, l'attività dell'azienda stessa, fissando i principi generali cui tutti devono conformarsi.

L'adozione dei principi di comportamento specifici, da osservare nei rapporti con i terzi, è manifestazione di impegno della società alla prevenzione dei reati di cui al D. Lgs. 231 del 2001, nonché alla prevenzione dei fenomeni corruttivi in ossequio alla legge n. 190 del 2012 e alle previsioni di cui al Piano Nazionale Anticorruzione (PNA).

Il presente Codice Etico aderisce, inoltre, ai principi del “Codice di comportamento dei dipendenti pubblici” di cui al D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, definito dal Governo “al fine di assicurare, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico”.

Le norme del Codice si applicano, senza alcuna eccezione, ai dipendenti, dirigenti, amministratori della MdO e a tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, vi instaurano, a qualsiasi titolo, rapporti e relazioni di collaborazione. Questi verranno di seguito definiti come “**Destinatari**”.

“I Destinatari” delle disposizioni del presente Codice, nel già dovuto rispetto della legge e delle normative vigenti, adegueranno le proprie azioni e i propri comportamenti ai principi, agli obiettivi e agli impegni previsti dal Codice.

1.4. Il modello di sviluppo

Il modello di sviluppo che si propone MdO è quello di un'impresa che si apre al mercato come portatrice di valori, moralmente elevati, quali la piena osservanza delle leggi, il rispetto per i lavoratori che l'animano, una leale concorrenza agli altri operatori del comparto, la promozione e valorizzazione de Patrimonio ambientale inteso quale diritto dell'umanità.

Fedele alla scelta di base la Mostra d'Oltremare si fonda, dunque, sui valori della democrazia, dell'uguaglianza, dell'equità e della solidarietà e si vincola al rispetto del presente codice di comportamento in tutti i suoi atti, interni o rivolti all'esterno.

Il codice etico ha lo scopo di definire con assoluta chiarezza l'insieme dei valori e dei principi cui la Mostra d'Oltremare si ispira nel perseguimento dei propri obiettivi formalizzando le linee guida e di condotta che ispirano i comportamenti dei propri membri, la cui osservanza è imprescindibile per il corretto svolgimento delle proprie attività.

La sua rilevanza si manifesta su due fronti in quanto ispiratore sia dei rapporti professionali interni, che dei comportamenti della Mostra nelle relazioni con i soggetti esterni. Le regole contenute nel codice vanno ad integrare il comportamento che i dipendenti (nell'estensione più ampia del termine) devono osservare anche in conformità alle regole di ordinaria diligenza nell'esecuzione del rapporto di lavoro. Alla sua osservanza sono tenuti non solo i rappresentanti degli organi interni ed i manager, i quali devono conformare tutte le azioni al rispetto di tale codice ma anche i dipendenti ed i collaboratori esterni. La condivisione da parte di questi ultimi è assolutamente necessaria e va favorita dai manager che sono tenuti, inoltre, a costituire un modello di riferimento per tutto il personale attraverso il loro comportamento.

Mostra d'Oltremare, richiedendo il rispetto del presente Codice da parte dei Destinatari, si impegna a garantirne la massima diffusione attraverso un piano di informazione sulla relativa adozione e di formazione. Il presente Codice Etico sarà pertanto portato a conoscenza di tutti i Destinatari i quali verranno messi in condizione di conoscerne i contenuti. La mancata osservanza delle regole e delle direttive può apportare grave danno alla società che vigilerà sull'effettiva osservanza del codice adottando provvedimenti disciplinari verso coloro che fossero responsabili di comportamenti non conformi alle regole.

1.5. La metodologia

La metodologia seguita dalla MdO è stata caratterizzata dalla ricerca continua di condivisione dell'affermazione di principi e valori etici. Si è partiti da

un'analisi della struttura aziendale per consentire l'individuazione della *mission* e dei gruppi di *stakeholders* di riferimento. La discussione interna per l'individuazione dei principi etici generali da perseguire, le norme etiche per la relazioni dell'impresa con i vari *stakeholders*, gli standard etici di comportamenti, costituiscono la fase centrale del percorso costitutivo della presente carta dei valori. Si è così provveduto ad una continua consultazione degli *stakeholders* per la condivisione dei principi etici generali e particolari per ogni gruppo.

Completato il lavoro di studio ed analisi condivisa che ha consentito la stesura del presente codice etico, il management ha provveduto ad adeguarvi l'organizzazione aziendale, le procedure, le politiche imprenditoriali, avviando così l'attività di dialogo e formazione utile a rendere eticamente responsabile e consapevole il comportamento biunivoco della Mostra e degli *stakeholders*.

1.6. La struttura del Codice Etico

La struttura del Codice Etico si articola su quattro livelli:

- 1) I principi etici generali che raccolgono la missione imprenditoriale ed il modo più corretto di realizzarla;
 - Centralità e tutela della persona
 - Partecipazione
 - Legalità
 - Equità, imparzialità, uguaglianza
 - Onestà e integrità morale
 - Trasparenza
 - Prevenzione della Corruzione
 - Diligenza
 - Lealtà
 - Efficacia ed efficienza
 - Riservatezza
- 2) Le regole di comportamento che ispirano la condotta di amministratori, dipendenti e collaboratori interni ed esterni alla Mostra;
- 3) Le norme etiche per le relazioni dell'impresa con i vari *stakeholders* (collaboratori, soci , clienti , fornitori, partner finanziari, concorrenti, Istituzioni , Comunità, Ambiente);
- 4) Le modalità di attuazione del Codice Etico.

Spetta agli Amministratori ai dirigenti ed, in ultimo, all'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs 231 l'incarico di diffondere la conoscenza e la comprensione del Codice in azienda, monitorare l'effettiva attivazione dei principi contenuti nel documento, ricevere segnalazioni in merito alle violazioni, intraprendere indagini e comminare sanzioni. Ad essi è affidato il

compito di diffondere la conoscenza e la comprensione del Codice in azienda, monitorare l'effettiva attivazione dei principi contenuti nel documento, ricevere segnalazioni in merito alle violazioni, intraprendere indagini e comminare sanzioni.

In particolare il codice Etico si richiama a:

- la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite, la Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea, la Costituzione Italiana, la Carta dei Fondamentali Valori Umani della Fondazione Internazionale Nova Spes;
- i "*core labour standards*" contemplati nelle convenzioni ILO (Organizzazione Internazionale del Lavoro), le Linee Guida per le Imprese Multinazionali dell'OCSE (Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico), il Global Compact delle Nazioni Unite, i principi della *Social Accountability 8000* e la Carta dei Valori d'Impresa dell'Istituto Europeo per il Bilancio Sociale;
- le *best-practice* esistenti in tema di codici etici e carte valori.

L'osservanza delle norme del Codice deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei "Destinatari" ai sensi e per gli effetti dell'art. 2104 del Codice Civile. I contratti di collaborazione esterna dovranno includere l'obbligazione espressa di attenersi ai principi del Codice di Comportamento.

La violazione delle norme del presente Codice lede il rapporto di fiducia instaurato con la Mostra e può portare ad azioni disciplinari, legali o penali nei casi giudicati più gravi la violazione può comportare la risoluzione del rapporto di lavoro, se posta in essere dal dipendente, ovvero all'interruzione del rapporto, se posta in essere da un soggetto terzo.

2. PRINCIPI ETICI GENERALI

2.1. Centralità e tutela della persona

La centralità della Persona rappresenta un valore universale, ossia una iper-norma applicabile senza differenze di tempo e di spazio. La Mostra d'Oltremare attribuisce massima importanza al rispetto dell'integrità fisica e culturale della persona e il rispetto dei suoi valori di interrelazione con gli altri. Tale centralità è rivolta in *primis* verso quanti prestano la propria attività lavorativa all'interno dell'Azienda, in quanto sono un fattore indispensabile per il successo della stessa contribuendo allo sviluppo ed al miglioramento dei servizi e dei prodotti offerti e quindi alla creazione di valore. Per tale ragione la Mostra tutela e promuove il valore delle risorse umane allo scopo di accrescerne le competenze e la competitività garantendone l'integrità morale e fisica in condizioni ambientali di lavoro sicure, salubri e rispettose della dignità individuale e della salute, nonché evitando comportamenti lesivi della dignità ed autonomia dei propri collaboratori che possano discendere da relazioni nell'esercizio dell'autorità conseguente. La Mostra d'Oltremare, al fine di meglio tutelare i diritti dei lavoratori e la crescita della democrazia economica, si impegna a favorire buoni e continuativi rapporti con le organizzazioni sindacali e di tutela dei lavoratori.

Mostra d'Oltremare ritiene che le risorse umane rappresentino un fattore determinante per la propria crescita e sviluppo. Sono pertanto valorizzate le capacità, il merito e le competenze di ciascuno, anche attraverso l'adozione di criteri meritocratici nella selezione e nell'avanzamento retributivo e di carriera, nonché la programmazione di percorsi di formazione e crescita professionale. Non sono consentite forme di lavoro irregolare e qualsiasi altra forma di sfruttamento. Sono incentivate condizioni di lavoro che contribuiscano ad un clima di collaborazione, rispetto e serenità. MdO, per contro, pretende professionalità, serietà, impegno e diligenza adeguati ai compiti e alle responsabilità affidate.

2.2. Partecipazione

L'attenzione ai bisogni e alle aspettative legittime degli interlocutori interni ed esterni per migliorare il clima di appartenenza e il grado di soddisfazione si sviluppa attraverso una gestione, condivisa con le parti sociali, del patrimonio tangibile ed intangibile della MdO. Strumenti di partecipazione privilegiata sono la disponibilità ad accogliere suggerimenti e proposte ed il costante e continuativo rapporto con gli Enti Locali.

2.3. Legalità

I comportamenti dei Destinatari devono essere improntati al più rigoroso rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti in Italia. La convinzione di agire nell'interesse di Mostra d'Oltremare non può in nessun caso giustificare la violazione di detto principio, che deve pertanto costituire il fondamento di ogni condotta posta in essere in favore della Società.

2.4. Equità, imparzialità, uguaglianza

Nell'assunzione di scelte che influiscono nei rapporti e nelle relazioni con i vari *stakeholders* con cui la Mostra d'Oltremare Spa si relaziona (collaboratori, soci, clienti, fornitori, partner finanziari, concorrenti, Istituzioni, Comunità, Ambiente), MdO si ispira a criteri di obiettività, imparzialità ed equità adottando tutti i provvedimenti del caso per impedire qualsiasi discriminazione basata sul sesso, sull'età, sullo stato di salute, sulla razza, sulla sessualità, sulla nazionalità, sul credo religioso, nonché sulle opinioni politiche, garantendo un comportamento uguale per tutti.

2.5. Onestà e integrità morale

Nell'espletamento delle proprie attività, le risorse umane della Mostra, gli amministratori, i dipendenti (manager compresi) ed i collaboratori devono ispirare il loro comportamento all'onestà ed all'integrità morale rispettando con diligenza tutte le leggi vigenti, i regolamenti interni ed il codice etico. Nel perseguire l'interesse della Mostra d'Oltremare i rappresentanti e i collaboratori devono garantire la consapevolezza del significato etico delle proprie azioni, non perseguire l'utile personale e aziendale a discapito del rispetto delle leggi vigenti e delle norme qui esposte. In particolare si deve evitare che vengano attribuiti vantaggi illeciti a clienti e fornitori.

Nell'espletamento delle attività vanno messe in atto misure tali da evitare che i soggetti coinvolti nell'operazione siano o possano anche solo apparire in conflitto di interesse. Inoltre, è non è contemplabile l'attribuire vantaggi illeciti di qualsiasi genere e forma, né ricevere da terzi regali od omaggi che eccedono le normali pratiche di cortesia.

2.6. Trasparenza

Tutti gli operatori della Mostra sono tenuti a fornire e rendere disponibili e accessibili informazioni che lascino trasparire con chiarezza, correttezza e diligenza l'immagine dell'impresa in tutti i suoi rapporti e ne facilitino la comprensione ai diversi interlocutori con i quali ci si relaziona, in modo da consentire decisioni autonome e consapevoli. In particolare, nella formulazione di accordi la Mostra d'Oltremare specificherà ai contraenti le regole ed i comportamenti da tenere in modo chiaro e comprensibile. Le informazioni, qualora sia previsto per legge o richiesto dai soggetti dovranno essere trattate in forma riservata.

La Società s'impegna ad informare, in modo chiaro e trasparente, tutti gli *stakeholders* in relazione alla propria situazione ed al proprio andamento economico e gestionale, senza favorire alcun gruppo d'interesse o singolo individuo. A tal fine, Mostra d'Oltremare opera in ossequio alle prescrizioni della Legge n. 190 del 2012, del Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.), del D. Lgs. n. 33 del 2013 (recante il *“Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche*

amministrazioni”), nonché nel rispetto delle previsioni del proprio Programma di Trasparenza e Integrità.

2.7. Prevenzione della Corruzione

La Società si impegna a garantire le misure necessarie alla prevenzione degli illeciti nell’ambito delle attività aziendali.

A tal fine, in ottemperanza alle disposizioni di cui alla Legge n. 190 del 2012 e al Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.), Mostra d’Oltremare adotta un proprio “Piano di Compliance ex L. 190/2012” e un Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza quale strumento per la definizione della propria strategia di contrasto del fenomeno corruttivo.

Ogni Dipendente è chiamato a rispettare le prescrizioni contenute nel predetto Piano e a prestare la propria collaborazione al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (R.P.C.T.), individuato dalla Società.

In proposito, fermo restando l’obbligo di denuncia all’Autorità giudiziaria, eventuali segnalazioni da parte di dipendenti di comportamenti illeciti, di cui siano venuti direttamente a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro possono essere inviate all’indirizzo di posta certificata whistleblowing@pec.mdo.it, il cui accesso è rigorosamente riservato al Responsabile di Prevenzione della Corruzione. Gli stessi possono, in alternativa, rilasciare apposita dichiarazione direttamente al RPC che provvederà a riportarla in apposito verbale.

Le segnalazioni devono riportare le informazioni utili a supportare le attività istruttorie. L’identità del segnalante è protetta e non può essere rivelata senza il suo consenso. In ogni caso, il dipendente che segnala condotte illecite non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto a misura discriminatoria con effetti sulle condizioni di lavoro, per motivi collegati – direttamente o indirettamente – alla denuncia.

La segnalazione è sottratta al diritto di accesso, fatta eccezione per i casi in cui, a seguito di disposizione di legge speciale, l’anonimato non può essere opposto (p.e., indagini penali, tributarie amministrative, ecc.).

Tuttavia, qualora l’attività istruttoria faccia emergere che la segnalazione sia stata originata da meri intenti diffamatori e/o calunniosi, la Società si riserva di valutare la possibilità di avviare azioni disciplinari verso il responsabile

2.8. Diligenza

Nell’espletamento delle proprie attività tutti gli operatori sono tenuti al perseguimento dei migliori risultati possibili, date le risorse disponibili, nel rispetto degli standard qualitativi più elevati previste per le diverse tipologie di attività. Lo svolgimento del proprio compito dovrà avvenire in maniera professionale e

responsabile per raggiungere gli obiettivi concordati in maniera efficace orientando la propria attività alla tutela ed alla soddisfazione dei clienti ed all'apprezzamento da parte della collettività in cui si opera. A tal fine MdO pone l'accento sulla valorizzazione delle risorse umane attraverso percorsi di accrescimento professionale e di partecipazione agli scopi di impresa.

2.9. Lealtà

Nell'espletare la propria attività la Mostra d'Oltremare si attiene a criteri di concorrenza leale evitando comportamenti collusivi, predatori o di abuso di posizione dominante.

2.10. Efficacia ed Efficienza

La Mostra si impegna a migliorare continuamente il livello di efficacia ed efficienza delle proprie attività, attraverso l'adozione di opportune soluzioni tecnologiche ed organizzative.

2.11. Riservatezza

La Mostra d'Oltremare deve assicurarsi che i suoi collaboratori trattino dati personali nel rispetto dei diritti e delle libertà fondamentali, nonché della dignità dell'interessato del trattamento, e si impegna a proteggere le informazioni relative ai propri dipendenti e ai terzi, generate o acquisite all'interno e nelle relazioni d'affari, evitando ogni uso improprio delle informazioni stesse. La Mostra d'Oltremare deve assicurare che i soggetti autorizzati al trattamento dei dati adottino le misure minime ed idonee di sicurezza della riservatezza dei dati personali previste dalla normativa vigente.

Nessun trattamento è consentito per finalità diverse da quelle previste dalla Mostra d'Oltremare ed autorizzate dall'interessato al trattamento. La comunicazione a terzi di informazioni di natura confidenziale deve avvenire esclusivamente da parte di soggetti autorizzati e, per i dipendenti, nella più rigorosa osservanza delle procedure aziendali in materia. Nella comunicazione a terzi delle informazioni, consentita per ragioni professionali, deve essere espressamente dichiarato il carattere riservato dell'informazione e richiesta l'osservanza dell'obbligo di riservatezza al terzo.

3. REGOLE COMPORTAMENTALI

Nel presente paragrafo vengono declinate le regole comportamentali che devono costituire un riferimento costante nello svolgimento delle attività rese in favore di Mostra d'Oltremare.

3.1. Conflitto di interessi

I Destinatari devono evitare il coinvolgimento in situazioni che possano anche solo apparire in conflitto di interessi. Per conflitto di interessi deve intendersi il caso in cui si persegua un interesse personale o di terzi, diverso da quello della Società, o si compiano attività che possano, comunque, interferire con l'indipendenza e obiettività di giudizio e dunque con la capacità di assumere decisioni per conto di Mostra d'Oltremare, ovvero ci si avvantaggi per scopi personali di opportunità o transazioni della Società.

A titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, integrano situazioni di conflitto di interessi le seguenti condotte:

- a) titolarità, anche indiretta, di partecipazioni o assunzioni di interessi economico - finanziari in società che siano fornitrici, clienti o concorrenti di Mostra d'Oltremare;
- b) assunzione di cariche sociali o svolgimento di attività lavorative, di qualsiasi tipo, presso fornitori, clienti o concorrenti;
- c) ricevimento di compensi o altre utilità di valore non trascurabile da terzi in rapporto con Mostra d'Oltremare (es. fornitore, cliente, concorrente);
- d) rapporto di parentela con soggetti che rivestano posizioni di rilievo ovvero ruoli di management in imprese concorrenti.

E' richiesto ai Destinatari di dichiarare l'insorgere di situazioni di potenziale conflitto di interessi, conformandosi alle decisioni assunte in proposito da Mostra d'Oltremare.

3.2. Dati e registrazioni contabili

Le registrazioni contabili devono offrire una rappresentazione veritiera delle attività commerciali e della situazione economico-finanziaria di Mostra d'Oltremare, non potendo falsare in modo artificioso la performance aziendale.

Di conseguenza, ogni operazione o transazione deve essere correttamente registrata nel sistema di contabilità aziendale secondo i criteri indicati dalla legge e i principi contabili applicabili, e deve inoltre essere debitamente autorizzata, veritiera, corretta, verificabile, accurata, coerente e congrua.

Affinché la contabilità risponda ai requisiti di verità, completezza e trasparenza del dato registrato, per ogni operazione deve essere conservata adeguata documentazione di supporto, in modo da consentire:

- a) l'immediata individuazione delle caratteristiche e delle motivazioni sottostanti all'operazione;
- b) la ricostruzione formale e cronologica dell'operazione;
- c) la verifica del processo di decisione, di autorizzazione e di realizzazione.

Ciascuna registrazione contabile deve riflettere esattamente le risultanze della documentazione di supporto. Pertanto, la documentazione deve essere accuratamente conservata e di immediata reperibilità.

3.3. Correttezza negoziale e concorrenza leale

Mostra d'Oltremare s'impegna a non sfruttare condizioni di ignoranza, di incapacità, di dipendenza o di debolezza delle proprie controparti, intende tutelare il valore della concorrenza leale astenendosi da comportamenti collusivi.

3.4. Tutela della sicurezza sul lavoro e dell'ambiente

Mostra d'Oltremare garantisce condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale ed ambienti di lavoro sicuri e salubri, nel rispetto della normativa antinfortunistica vigente.

Promuove la diffusione di una cultura della sicurezza e della consapevolezza dei rischi connessi alle attività lavorative svolte, richiedendo a tutti, ad ogni livello, comportamenti responsabili e rispettosi del sistema di sicurezza adottato e delle procedure aziendali, al fine di contribuire al mantenimento della sicurezza propria e degli altri.

3.5. Tutela del patrimonio ambientale ed architettonico

Nella consapevolezza di essere depositaria di un patrimonio storico, architettonico ed ambientale di grande valore, la Mostra d'Oltremare si impegna a salvaguardare ed a coniugare le iniziative economiche necessarie al proprio sostentamento con le imprescindibili esigenze di natura ambientale, storiche ed architettoniche in modo da trovare un equilibrio in grado di far fruire dello stesso la collettività attuale e le generazioni future.

3.6. Rispetto e protezione dell'ambiente

Mostra d'Oltremare, ben consapevole delle proprie responsabilità in questo campo, pone il massimo impegno nella Protezione dell'Ambiente e nella prevenzione dell'inquinamento e contribuisce in maniera costruttiva alla sostenibilità ecologica in

tutte le proprie attività e per le proprietà ad essa affidate, in considerazione dei diritti delle generazioni future.

3.7. Responsabilità verso la collettività

Mostra d'Oltremare è consapevole degli effetti della propria attività sul contesto di riferimento, sullo sviluppo economico e sociale e sul benessere generale della collettività e pone attenzione all'importanza dell'accettazione sociale delle comunità in cui opera. Per questo motivo, intende condurre i suoi investimenti nel rispetto delle comunità locali e nazionali, al fine di ottenere un miglioramento della propria reputazione e legittimazione ad operare.

3.8. Utilizzo del patrimonio aziendale

Mostra d'Oltremare richiede al personale un utilizzo corretto ed efficiente del patrimonio aziendale, delle finanze, del sistema informatico e di tutte le proprie risorse. Il patrimonio aziendale comprende tutti i beni e le attrezzature necessarie e strumentali allo svolgimento delle attività lavorative, nonché il *Know-how*, i marchi e brevetti, le informazioni di proprietà e gli *asset* informatici. Non è consentito l'uso a scopi personali di detto patrimonio, richiedendosi a tutti un comportamento responsabile nell'utilizzarlo e custodirlo.

Con riguardo alle applicazioni informatiche è richiesto di attenersi scrupolosamente alle politiche di sicurezza aziendali, astenendosi dalla navigazione in siti vietati o comunque non pertinenti con le attività lavorative assegnate.

3.9. Prevenzione del riciclaggio e di altri fenomeni malavitosi

Mostra d'Oltremare richiede massima trasparenza nelle operazioni commerciali e nei rapporti con i terzi, nel pieno rispetto delle normative, nazionali e internazionali, in tema di lotta al fenomeno del riciclaggio, auto riciclaggio, ricettazione e di altri fenomeni malavitosi (es. terrorismo, criminalità organizzata, sfruttamento del lavoro minorile, traffico di stupefacenti, pratiche sanitarie vietate, contraffazione, frodi in commercio, ecc.). I Destinatari non possono di conseguenza avviare rapporti d'affari per conto di Mostra d'Oltremare con partner o fornitori o terzi che non diano garanzie di onorabilità e non godano di buona reputazione o il cui nome sia associato a vicende connesse a riciclaggio o ad altre attività illecite.

Tutte le transazioni finanziarie devono trovare adeguata giustificazione nei rapporti contrattuali e devono essere effettuate mediante mezzi di pagamento che ne garantiscano la tracciabilità.

La Società è impegnata al pieno rispetto di tutte le leggi antiriciclaggio vigenti a livello mondiale, comprese quelle che prescrivono la denuncia di transazioni sospette in denaro contante o di altra natura.

La Società si oppone fermamente, inoltre, al compimento di qualsiasi condotta di impiego, sostituzione, trasferimento in attività economiche, finanziarie, imprenditoriali o speculative, di denaro, beni o altra utilità provenienti dalla commissione di delitto non colposo, facendo divieto ai propri dipendenti, compresi i dirigenti, ai membri degli organi sociali e a tutti gli altri collaboratori, di compiere o concorrere nel compimento di fatti riconducibili a riciclaggio, auto riciclaggio, ricettazione e impiego di denaro beni e altra utilità di provenienza illecita.

3.10. Tutela della proprietà industriale e intellettuale

Mostra d'Oltremare promuove, in attuazione del principio di legalità, il rispetto delle norme interne, comunitarie e internazionali poste a tutela della proprietà industriale e intellettuale. I Destinatari assicurano il corretto uso di brevetti, marchi, segni distintivi e delle opere dell'ingegno a tutela dei diritti patrimoniali di chi ne abbia la titolarità.

4. LE NORME ETICHE PER LE RELAZIONI DELL'IMPRESA CON GLI STAKEHOLDERS

Per contribuire coerentemente al perseguimento della propria mission e dei propri valori, la Mostra specifica per ogni categoria di stakeholders gli impegni che si assume in tutte le sue attività

4.1. Criteri di condotta verso i Soci

La Mostra d'Oltremare si impegna a mettere a disposizione degli azionisti informazioni adeguate e complete tali da fornire in ogni momento la reale situazione in cui l'azienda si trova ed a comunicare le proprie strategie e le politiche in modo tempestivo chiaro e trasparente evitando ogni asimmetria informativa soprattutto nei confronti degli azionisti di minoranza. Inoltre, si impegna a valorizzare l'investimento stesso degli azionisti garantendo la crescita sostenibile ed adottando le migliori *best practice* in tema di *corporate governance* per massimizzare il valore dell'impresa e ridurre i rischi. La Mostra pone attenzione nel considerare con equità i diversi interessi dei soci nell'impresa, assicurando la correttezza, la trasparenza e l'interesse della società nell'esecuzione delle operazioni con parti correlate.

4.2. Criteri di condotta verso il Personale ed i Collaboratori interni ed esterni

4.2.1. Centralità della persona

La centralità della persona e la sua valorizzazione sono un obiettivo fondamentale della Mostra che considera le risorse umane quale elemento di sviluppo. Seguendo tale prospettiva la Mostra si impegna a promuovere il dialogo con i collaboratori a sostegno dei processi decisionali, nel rispetto delle competenze e delle responsabilità interne, a favorire il lavoro di gruppo e la diffusione della creatività, al fine di permettere la piena attuazione delle capacità individuali coerentemente con gli obiettivi aziendali, ad evitare qualsiasi forma di discriminazione ponendo grande attenzione alla crescita professionale e personale. L'impegno costante della società è diretto verso la predisposizione di un ambiente lavorativo ricettivo, stimolando il contributo professionale dei singoli, ed adoperandosi per il coinvolgimento delle persone nella condivisione degli obiettivi e nell'assunzione di responsabilità coerenti con i ruoli ricoperti.

4.2.2. Criteri di selezione del personale

Sia in fase di selezione che in fase di gestione del personale le decisioni ad esso attinenti sono prese sulla base della corrispondenza tra profili attesi e

profili posseduti dai collaboratori (es. in caso di promozione) e/o su considerazioni di merito (es. assegnazione di incentivi in base ai risultati raggiunti). L'accesso ai vari ruoli ed ai vari incarichi è regolato in funzione dell'istruzione, delle competenze e delle capacità dei singoli, favorendo l'apprendimento continuo e la crescita professionale, valorizzando anche il contributo del capitale umano nei processi decisionali. Inoltre, sono favorite quelle flessibilità nell'organizzazione del lavoro che agevolano la gestione dello stato di maternità e della cura dei figli compatibilmente con le esigenze aziendali. La Mostra valorizza e rispetta le diversità, evita ogni forma di discriminazione per ragioni legate al sesso, all'orientamento sessuale, all'età, alla nazionalità, allo stato di salute, alle opinioni politiche, alla razza e alle credenze religiose in tutte le fasi del rapporto di lavoro.

4.2.3. Costituzione del rapporto di lavoro

Il personale è assunto con contratto di lavoro nei modi previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva vigente. Non è consentita alcuna posizione di lavoro irregolare, non conforme o comunque elusiva delle disposizioni vigenti. Alla costituzione del rapporto di lavoro ogni dipendente riceve adeguate informazioni relative ai contenuti normativi e retributivi del rapporto medesimo in modo che l'accettazione dell'incarico sia basata sull'effettiva conoscenza dello stesso.

4.2.4. Equità di trattamento, valorizzazione delle competenze e rispetto reciproco

La Mostra adotta un sistema di comunicazione a due vie che favorisce il dialogo e consente ai dipendenti di manifestare serenamente le proprie opinioni ed eventuali preoccupazioni; si attende che il management, i dipendenti ed i collaboratori agiscano secondo il principio di imparzialità evitando disparità di trattamento ed adoperandosi per l'instaurazione ed il mantenimento di un clima rispettoso della dignità e della personalità dell'individuo. In particolare, ogni manager o responsabile è tenuto a valorizzare il tempo di lavoro dei collaboratori richiedendo prestazioni che siano coerenti con le mansioni svolte e con l'organizzazione del lavoro in generale, evitando ogni abuso (es. richiedere prestazioni personali) ed esercitando l'autorità con equità; inoltre la società si impegna ad evitare ogni forma di mobbing ed a tutelare l'integrità fisica, culturale e morale dei collaboratori garantendo un ambiente di lavoro sano e sicuro e condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona.

Ove si renda necessaria la riorganizzazione del lavoro, sarà salvaguardato il valore della risorsa umana prevedendo azioni formative e di riqualificazione professionale avendo cura in caso di assegnazione ad incarichi diversi rispetto a quelli svolti in precedenza di salvaguardare le competenze professionali dei singoli. La società si impegna inoltre a diffondere e consolidare la cultura della sicurezza sul lavoro tutelando la salute dei propri

collaboratori attraverso la predisposizione di luoghi di lavoro adeguati e sicuri. La Mostra, infine, nella gestione delle risorse umane rispetta i principi stabiliti dalla Dichiarazione Universale dei diritti dell'uomo nonché dall'ILO (*International Labour Organization*) e dalla norma SA 8000 ed aderisce altresì a quanto previsto dalla normativa vigente ed applicabile in materia di diritto del lavoro.

La diffusione delle politiche gestionali del personale è assicurata a tutti i collaboratori in modo chiaro ed univoco attraverso gli strumenti di comunicazione aziendale.

4.2.5. Condotta etica del personale

I collaboratori dovranno agire lealmente rispettando gli obblighi contrattuali nonché quanto previsto dal codice etico, fornendo le prestazioni richieste e segnalando eventuali violazioni delle regole di condotta ai dirigenti cui sono gerarchicamente sottoposti e/o al Direttore Generale e/o all'Organismo di Vigilanza. Inoltre sono tenuti alla riservatezza delle informazioni ed ad evitare situazioni in cui possano manifestarsi conflitti di interesse dandone eventualmente immediata notizia al proprio responsabile. Ogni collaboratore è tenuto anche ad utilizzare i beni aziendali in maniera responsabile e diligente ed a mantenere una condotta decorosa nell'ambito dell'attività lavorativa.

4.2.6. Obblighi di informazione

Tutti i dipendenti sono tenuti a riferire con tempestività e riservatezza al proprio responsabile di funzione ogni notizia di cui siano venuti a conoscenza nell'espletamento delle loro attività lavorative, circa violazioni di norme giuridiche, del Codice Etico o altre disposizioni aziendali che possano, a qualunque titolo, coinvolgere la Società.

I responsabili di funzione devono vigilare sull'operato dei propri dipendenti e devono informare l'Organismo di Vigilanza su ogni possibile violazione delle predette norme.

MdO considera l'ambiente patrimonio della collettività e ne promuove pertanto la salvaguardia, agendo conformemente con le normative in materia ambientale.

4.2.7. Tutela della privacy

La privacy del dipendente è tutelata adottando tutte le misure e le salvaguardie per il trattamento e la conservazione delle informazioni previste dalla legislazione vigente.

E' vietata qualsiasi indagine sulle idee, le preferenze, i gusti personali e, in generale, la vita privata dei dipendenti.

4.2.8. Integrità e tutela della persona

La Società si impegna a tutelare l'integrità morale dei dipendenti e ad assicurare il diritto a condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona. Per questo motivo salvaguarda i lavoratori da atti di violenza psicologica e contrasta qualsiasi atteggiamento o comportamento vessatorio o lesivo della persona, delle sue convinzioni e delle sue preferenze. Non sono ammesse molestie sessuali e devono essere evitati comportamenti che possano turbare la sensibilità della persona.

4.2.9. Diligenza nell'utilizzo delle risorse aziendali

Ogni dipendente e collaboratore esterno della Società è tenuto ad operare con la diligenza richiesta e necessaria per tutelare le risorse aziendali, evitando utilizzi impropri che possano esserne causa di danno o di riduzione dell'efficienza, o comunque in contrasto con l'interesse dell'azienda. Parimenti ogni dipendente è direttamente e personalmente responsabile della protezione e dell'utilizzo legittimo dei beni e delle risorse a lui affidate per lo svolgimento delle proprie funzioni. La società, nel rispetto delle leggi vigenti, adotta le misure necessarie al fine di impedire utilizzi distorti degli stessi.

4.2.10. Uso dei sistemi informatici

Rispetto all'utilizzo dei sistemi informatici ogni dipendente è responsabile della sicurezza dei sistemi utilizzati ed è soggetto alle disposizioni normative in vigore e alle condizioni dei contratti di licenza.

Salvo quanto previsto dalle leggi civili e penali, è vietato l'utilizzo dei collegamenti in rete per fini diversi da quelli inerenti al rapporto di lavoro o per inviare messaggi offensivi o che possano arrecare danno all'immagine aziendale.

Ogni dipendente è altresì tenuto a prestare il necessario impegno al fine di prevenire la possibile commissione di reati mediante l'uso degli strumenti informatici.

4.2.11. Regali, omaggi e benefici

Ai dipendenti e ai collaboratori della Mostra, è vietato, nei rapporti con i pubblici ufficiali e gli incaricati di pubblico servizio, dare o promettere denaro o altra utilità sotto qualsiasi forma, sia che la condotta venga realizzata nell'interesse esclusivo del soggetto agente, sia che venga posta in essere a vantaggio o nell'interesse della Società.

E' vietato altresì effettuare qualsiasi forma di regalo, omaggio, o concedere benefici a soggetti che hanno rapporti commerciali e/o imprenditoriali con la Società, fatto salvo il caso in cui – tenuto anche conto dei paesi in cui la Società opera – tali forme di regalo, omaggio o beneficio siano di modico valore e

rientrino nelle ordinarie prassi e consuetudini. In ogni caso ciascun dipendente o collaboratore della Società prima di procedere ad effettuare qualsiasi forma di regalo, omaggio o beneficio che superi il modico valore così come considerato in Italia deve, se dipendente, chiedere espressa autorizzazione al responsabile dell'ufficio e/o dell'unità organizzativa alle cui dipendenze opera, ovvero, se collaboratore, riferire al responsabile dell'ufficio e/o dell'unità organizzativa con la quale collabora, affinché sia concordata la condotta da tenere. Il responsabile dell'ufficio e/o dell'unità organizzativa deve chiedere l'autorizzazione al proprio superiore gerarchico per le iniziative che ritiene di assumere direttamente. In ogni caso, chiunque opera in nome e per conto della Società, si dovrà astenere da pratiche non consentite dalla legge, dagli usi commerciali o dai codici etici – se noti – degli interlocutori pubblici e/o privati con cui ha rapporti sia in Italia che all'estero.

I dipendenti o i collaboratori della Mostra che in ragione dell'attività svolta per essa ricevono regali, omaggi o benefici in qualsiasi forma sono tenuti a darne comunicazione al responsabile dell'ufficio e/o dell'unità organizzativa alle cui dipendenze operano, se lavoratori dipendenti, ovvero con cui collaborano, se collaboratori, o, sempre se dipendenti, al diretto superiore gerarchico, che provvederà ad informare l'Organismo di Vigilanza, qualora l'entità dei regali, omaggi o benefici superi il modico valore valutato secondo gli usi e le consuetudini in vigore nel luogo e per il settore di attività in cui opera il dipendente o il collaboratore.

E' vietato ai dipendenti o ai collaboratori della Mostra ricevere qualsiasi forma di regalo, omaggio o beneficio, da soggetti che operino con la Società, nei rapporti in cui la stessa rivesta la qualifica di concessionario di appalti di opere pubbliche o di incaricato di pubblico servizio.

4.2.12. Obblighi dei collaboratori

Le disposizioni di cui ai punti precedenti sono estese a tutti gli eventuali collaboratori, consulenti e mandatari della Società.

4.3. Criteri di condotta verso i Clienti

La Mostra adotta criteri di imparzialità impegnandosi a non discriminare arbitrariamente i propri clienti agendo con trasparenza, correttezza ed equità contrattuale. La Mostra pone particolare attenzione alla *customer satisfaction* ed a tal fine si impegna a raggiungere elevati standard di qualità dei servizi adottando un sistema di rilevazione costante delle aspettative del cliente costruendo un rapporto biunivoco di scambio teso alla ricerca del miglioramento continuo.

La Mostra s'impegna a comunicare con i clienti in modo chiaro e trasparente, informandoli correttamente e costantemente sulle caratteristiche dei servizi offerti, utilizzando un linguaggio semplice e comprensibile ed assicurando sempre il

mantenimento della condizione di pariteticità con i clienti. Nello svolgimento degli affari i rappresentanti, il management, i dipendenti ed i collaboratori esterni devono adottare un comportamento moralmente integro, improntato alla disponibilità, al rispetto ed alla cortesia, nonché professionale ed efficiente. In particolare, essi sono tenuti: a fornire informazioni chiare, semplici e complete; a selezionare i clienti secondo criteri di affidabilità, professionalità ed eticità degli stessi; ad adottare procedure di pagamento semplificate, sicure e, quando possibile, informatizzate e gratuite; a non accettare sia direttamente che attraverso soggetti interposti somme di denaro, oggetti, prestazioni o servizi di alcun genere, fatta eccezione per quelli che non eccedono le normali pratiche di cortesia. Inoltre, la Mostra si impegna a promuovere azioni di responsabilità sociale presso la propria filiera di clienti ed a favorire lo sviluppo dei settori economici coinvolti o rappresentati nelle proprie iniziative trasferendo le conoscenze e le linee strategiche di sviluppo.

La Mostra s'impegna a favorire l'interazione con i clienti. La Mostra ripudia il contenzioso come strumento volto ad ottenere indebiti vantaggi e vi ricorre di propria iniziativa esclusivamente quando le sue legittime pretese non trovino nell'interlocutore la dovuta soddisfazione. Essa tutela la privacy dei propri clienti, secondo le norme vigenti in materia, impegnandosi a non comunicare, né diffondere, dati personali ed immagini video-registrate, fatti salvi gli obblighi di legge.

4.4. Criteri di condotta verso i Fornitori

Nella gestione dei processi di acquisto la Mostra mira a coniugare l'obiettivo di ricerca del massimo vantaggio competitivo in termini di rapporto qualità/prezzo delle risorse materiali ed immateriali di cui si approvvigiona con la necessità di relazionarsi a fornitori socialmente responsabili e rispettosi dei principi del presente Codice e stabiliti dalla Dichiarazione Universale dei diritti dell'uomo, dall'ILO (*International Labour Organization*), dalla norma SA 8000, dalla normativa vigente in materia di diritto del lavoro e diritto ambientale.

A tal fine la Mostra richiede espressamente che i fornitori si astengano ad esempio dall'utilizzare lavoro infantile o minorile, da discriminazioni, abusi o coercizioni a danno dei lavoratori, e che rispettino la normativa ambientale adottando politiche e procedure atte a limitazione dell'impatto ambientale delle proprie attività.

Nella selezione dei fornitori la Mostra adotta criteri oggettivi e documentabili procedendo con imparzialità e si impegna a non discriminare arbitrariamente i propri fornitori garantendo la possibilità di concorrere a tutti coloro che fossero in possesso dei requisiti previsti e valutando anche la ricaduta sul territorio degli elementi qualificanti. Le modalità di scelta del fornitore devono essere conformi alle norme vigenti ed alle procedure interne all'uso previste dalla Mostra. Nella scelta dei fornitori, pertanto, non sono ammesse ed accettate pressioni indebite, finalizzate a favorire un fornitore a discapito di un altro e tali da minare la credibilità e la fiducia che il mercato ripone nella Mostra, in merito alla trasparenza e al rigore nell'applicazione delle norme vigenti ed alle procedure interne aziendali.

La scelta del fornitore e l'acquisto di beni e servizi di qualsiasi tipo devono avvenire sulla base di valutazioni obiettive relative alla competitività, alla qualità, all'utilità e al prezzo della fornitura. Nella selezione la Mostra adotta criteri oggettivi e trasparenti previsti dalla normativa vigente e dal regolamento interno "Albo Fornitori" e non preclude a nessuna azienda fornitrice, in possesso dei requisiti richiesti, la possibilità di competere per aggiudicarsi un contratto con essa.

Nella selezione del fornitore la Mostra dovrà, altresì, tener conto della capacità di garantire l'attuazione di sistemi di qualità adeguati, ove previsto, della disponibilità di mezzi e strutture organizzative e della capacità di far fronte agli obblighi di riservatezza.

Ogni procedura di selezione deve essere espletata nel rispetto delle più ampie condizioni di concorrenza ed ogni eventuale deroga a tale principio deve essere autorizzata e motivata.

La Mostra adotta un "Albo Fornitori" i cui criteri di qualificazione non costituiscono barriere all'entrata.

Le relazioni con i fornitori della Mostra, oltre ad essere regolate da apposite procedure interne e dalle norme del presente Codice, sono oggetto di costante ed attento monitoraggio da parte della Mostra anche sotto il profilo della congruità delle prestazioni o dei beni forniti rispetto al corrispettivo pattuito.

La Mostra ha predisposto opportune procedure per garantire la massima trasparenza delle operazioni di selezione del fornitore e di acquisto di beni e servizi.

E' prevista la separazione funzionale tra l'attività di richiesta della fornitura e di stipula del contratto e un accurato sistema di documentazione dell'intera procedura di selezione e di acquisto tale da consentire la ricostruzione di ogni operazione, il controllo dell'approvvigionamento in ogni sua fase e la valutazione finale del fornitore.

Nell'esecuzione dei contratti la Mostra si impegna attraverso i suoi dipendenti ad agire con trasparenza, correttezza ed equità contrattuale nonché ad osservare tutte le procedure interne per la gestione del rapporto, promuovendo la condivisione della conoscenza, in modo da favorire i rapporti di collaborazione di lungo periodo. I dipendenti, inoltre, sono tenuti ad eseguire la selezione e la gestione del rapporto contrattuale con estrema chiarezza e completezza informativa e a non accettare sia direttamente che attraverso soggetti interposti somme di denaro, oggetti, prestazioni o servizi di alcun genere, fatta eccezione per quelli che non eccedono le normali pratiche di cortesia.

4.5. Criteri di condotta verso i Finanziatori

La Mostra si impegna nei confronti dei propri eventuali finanziatori a comunicare in modo tempestivo, completo, chiaro e trasparente le proprie strategie e le proprie politiche, nonché a garantire la continuità aziendale.

4.6. Criteri di condotta verso le Istituzioni Pubbliche

Le relazioni della Mostra con le Istituzioni pubbliche originano innanzitutto da ragioni finanziarie, essendo emanazione di un ex Ente pubblico ed oggi totalmente partecipata da enti pubblici, nonché dal particolare ruolo di motore di sviluppo economico - sociale del territorio attribuitole dagli investitori istituzionali.

Coerentemente con il ruolo attribuitole, la Mostra condivide con le istituzioni e con gli enti locali gli obiettivi e le responsabilità dei propri progetti.

La Mostra si impegna ad interagire con le istituzioni in modo trasparente, tempestivo, corretto, professionale ed efficiente, adottando uno spirito collaborativo volto a condividere le proprie conoscenze, studi e ricerche riguardanti il proprio settore, l'ambiente e la responsabilità sociale.

Al fine di garantire la massima chiarezza nei rapporti istituzionali, questi sono intrattenuti esclusivamente attraverso referenti che abbiano ricevuto esplicito mandato dagli organismi aziendali e che non versino in situazioni di conflitto di interessi rispetto ai rappresentanti delle istituzioni stesse.

Il management, i dipendenti e tutti i collaboratori, nello svolgimento delle quotidiane attività, sono tenuti ad operare nel rispetto delle leggi e dei regolamenti, evitando di agire in conflitto di interesse con la Mostra, rispettando le procedure tese a prevenire il compimento di reati nei confronti della pubblica amministrazione, astenendosi dall'offrire od accettare sia direttamente che tramite interposta persona omaggi o atti di cortesia e di ospitalità a meno che non siano di modico o scarsissimo valore e comunque tali da non compromettere l'integrità e la reputazione di una delle parti né poter essere interpretati come atti ad acquisire vantaggi illeciti o indebiti e/o in modo improprio.

Nel corso di una trattativa d'affari, richiesta o rapporto commerciale con la P.A. non vanno intraprese, direttamente o indirettamente, azioni che possano proporre opportunità d'impiego e/o commerciali dalle quali derivino vantaggi, per sé o per altri, ai dipendenti della P.A. o ai loro parenti o affini.

Nel caso in cui la Mostra sia rappresentata da un soggetto "terzo" nei rapporti con la P.A. si applicano nei confronti del consulente e del suo personale le stesse direttive valide per l'azienda.

La Mostra si impegna, inoltre, a non finanziare né elargire contributi diretti od indiretti e sotto qualsiasi forma a partiti politici, organizzazioni sindacali e loro rappresentanti e candidati.

4.7. Criteri di condotta verso la Comunità

L'impegno della Mostra verso la comunità si concretizza nell'operare in modo socialmente responsabile, vale a dire nell'ottica del "buon cittadino" all'interno

della comunità in cui opera. La particolare natura ed attività della Mostra genera un impatto economico sociale ed ambientale tale da portarla a ricoprire un ruolo di motore di sviluppo dell'intera economia locale atteggiandosi a *"key Player"* delle politiche di marketing territoriale ed impegnandola a contribuire al miglioramento della qualità della vita nel territorio cittadino anche attraverso interventi nel sociale, nella cultura, nell'educazione e nello sport, nonché promuovendo il rispetto dei diritti umani, lo sviluppo economico ed occupazionale del territorio e delle attività imprenditoriali ivi esercitate, che dalla sua esistenza usufruiscono benefici diretti e/o indiretti derivanti.

In ottemperanza degli impegni ed in coerenza con le politiche di intervento fissate dal Consiglio di Amministrazione la Mostra eroga contributi e sponsorizzazioni alle associazioni senza fini di lucro, nonché si impegna nel contribuire all'educazione dei giovani attraverso la collaborazione con istituti scolastici e le università anche attraverso la diffusione degli strumenti informatici.

Nell'interesse generale di funzionamento corretto dei mercati, la Mostra d'Oltremare si impegna promuovere una competizione con i propri *"competitor"* leale nel rispetto delle regole e dei diritti legati ai brevetti e ai marchi.

La gestione responsabile della Mostra ha avviato un processo di trasferimento delle conoscenze tale da trasformare i competitor in collaboratori dello sviluppo territoriale.

La Mostra d'Oltremare conforma la gestione dei rapporti con i media ai principi della veridicità e della trasparenza riconoscendo ad essi un ruolo fondamentale nel processo di trasferimento delle informazioni. Inoltre, la Mostra si impegna a fornire informazioni costanti a tutti gli attori coinvolti nelle proprie attività sia direttamente che indirettamente; infatti, oltre ad rendere pubbliche le informazioni previste da norme imperative come la pubblicazione del bilancio d'esercizio, la stessa rende pubbliche tutte le informazioni necessarie ed utili ai fini della comprensione dell'attività in essere e degli effetti delle stesse o delle strategie future, attraverso la diffusione ai media o con strumenti propri.

4.8. Ambiente e sicurezza

L'ambiente è un bene primario che la Mostra d'Oltremare s'impegna a salvaguardare; a tal fine programma le proprie attività ricercando un equilibrio tra iniziative economiche e imprescindibili esigenze ambientali, in considerazione dei diritti delle generazioni future. La Mostra si impegna dunque a migliorare l'impatto ambientale e paesaggistico delle proprie attività, sia con riferimento al proprio patrimonio ambientale che all'ambiente circostante. A tal fine ha provveduto ad individuare indicatori che garantiscono il monitoraggio dell'impatto ambientale delle proprie attività istituendo un sistema di reporting dei dati ambientali. La strategia e gli investimenti che la Mostra pone in essere sono coerenti con il modello di sviluppo sostenibile considerando il fattore ambiente quale vantaggio

competitivo in un mercato sempre più attento alle esigenze di benessere della comunità.

In tale ottica, quando promuove, progetta o affida a terzi la gestione di attività che generano impatti ambientali ovvero ancora lo smaltimento dei rifiuti prodotti, la Società assicura la previa qualificazione tecnico-professionale dei fornitori impiegati, nonché la previsione di apposite clausole contrattuali che impongano il rispetto da parte degli stessi di tutte le normative ambientali applicabili, delle procedure previste e dei principi etici definiti da Mostra d'Oltremare.

La Società garantisce in ogni caso l'individuazione e la creazione di appositi ruoli e funzioni, anche attraverso la previsione di un sistema di adeguate deleghe e procure, che assicurino le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, la valutazione, la gestione e il controllo del rischio in materia ambientale.

Da ciò consegue che le attività aziendali sono volte a minimizzare gli impatti ambientali diretti ed indiretti adottando anche un approccio precauzionale promuovendo presso le proprie strutture anche lo sviluppo e la diffusione di tecnologie e prodotti eco-efficienti. Infine, la Mostra non solo fornisce alle autorità locali tutte le informazioni necessarie a comprendere gli eventuali rischi ambientali legati all'attività d'impresa, ma si impegna a sensibilizzare ed a formare i propri collaboratori affinché siano consapevoli degli aspetti e degli impatti ambientali connessi alle proprie attività.

La Mostra è impegnata a contribuire allo sviluppo e al benessere delle comunità in cui opera perseguendo l'obiettivo di garantire la sicurezza e la salute dei dipendenti, dei collaboratori esterni, dei clienti e delle comunità interessate dalle attività stesse.

I dipendenti nell'ambito delle proprie mansioni, partecipano 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.

4.9. Comunicazione e formazione

Il codice etico è portato a conoscenza degli *stakeholders* interni ed esterni mediante apposite attività di comunicazione (per esempio, la consegna a tutti i collaboratori di copia del Codice, pubblicazione sul sito internet della Mostra, inserimento di una nota informativa dell'adozione del Codice in tutti i contratti). Allo scopo di assicurare la corretta comprensione del codice etico a tutti i collaboratori la Mostra predispone e realizza un piano di formazione volto a favorire la conoscenza dei principi e delle norme etiche. Le iniziative di formazione sono differenziate secondo il ruolo e la responsabilità dei collaboratori; per i neoassunti è previsto un apposito programma formativo che illustra i contenuti del codice di cui è richiesta l'osservanza.

4.10. Divieto di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare

Mostra d'Oltremare considera, inoltre, quale principio inderogabile, l'impiego di sola mano d'opera che risulti pienamente in regola con le vigenti norme sull'immigrazione ed, in particolare, col D. Lgs. n. 286/1998, il cui art. 22, "Impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare", è stato inserito nel novero dei reati compresi nel D. Lgs. n. 231/01 a partire dal mese di Agosto 2012. In considerazione di quanto sopra, tutti i destinatari del presente Codice Etico devono adottare i seguenti comportamenti:

- non impiegare risorse umane non in regola con le disposizioni vigenti in materia di permesso di soggiorno e/o che non possono esibire regolare permesso di soggiorno;
- richiedere a tutti i fornitori, chiamati a erogare servizi o lavori in conformità alle disposizioni regolamentari adottate dall'azienda, di avvalersi esclusivamente di personale in regola con le disposizioni vigenti in materia di permesso di soggiorno e/o che possano esibire regolare permesso di soggiorno.

5. MODALITA' DI ATTUAZIONE DEL CODICE ETICO

5.1. Sistema di controllo interno

La Mostra d'Oltremare è dotata di un sistema di controllo interno (dall'organizzazione al sistema di deleghe e poteri, dalla pianificazione al controllo del budget) adeguato ai vari settori in cui opera e si prefigge di sensibilizzare tutte le unità aziendali di tale sistema, premessa indispensabile per orientare la società al raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Ciascun Destinatario è responsabile, per la parte che gli compete, del sistema di controllo interno e della conformità della propria attività ai principi del Codice Etico e ad ogni norma o procedura aziendale.

5.2. Il controllo del rispetto del Codice Etico

Il controllo del rispetto del Codice Etico spetta ai Dirigenti, al Direttore Generale ed all'Organismo di Vigilanza.

Essi hanno l'incarico di diffondere la conoscenza e la comprensione del Codice in azienda, monitorare l'effettiva attivazione dei principi contenuti nel documento, ricevere segnalazioni in merito alle violazioni, intraprendere indagini e comminare sanzioni.

L'Organismo di Vigilanza è inoltre responsabile di:

- Esprimere pareri in merito alla revisione delle più rilevanti politiche e procedure, al fine di garantire la coerenza con il Codice Etico;
- Provvedere alla redazione delle proposte di revisione periodica del Codice Etico che saranno approvate dal Consiglio di Amministrazione;
- Valutare i piani di comunicazione e formazione etica.
- Esaminare, su segnalazione di organi aziendali, le violazioni del Codice Etico;

5.3. Segnalazioni degli stakeholders

MdO provvede a stabilire per ogni *stakeholders* dei canali di comunicazione a cui poter rivolgere le proprie segnalazioni.

Tutti gli *stakeholders* possono segnalare, per iscritto e in forma non anonima, ogni violazione o sospetto di violazione del codice etico all' Organismo di Vigilanza che provvede ad un'analisi della segnalazione, ascoltandone eventualmente l'autore e il responsabile della presunta violazione

L'Organismo di Vigilanza agisce in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi tipo di ritorsione intesa come atto che possa dar adito anche al solo sospetto di

essere una forma di discriminazione o penalizzazione (ad esempio, per i fornitori: interruzione dei rapporti di affari, per i dipendenti: mancata promozione, ecc.). È inoltre assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge.

Le segnalazioni dirette all'OdV possono essere effettuate tramite e-mail all'indirizzo di posta elettronica organismodivigilanza@mdo.it oppure tramite posta ordinaria all'indirizzo: Organismo di Vigilanza Modello 231 c/o *Mostra d'Oltremare S.p.A.*, Viale J.F. Kennedy, 54 - 80125 - Napoli

Inoltre, in ottemperanza a quanto previsto dalla determinazione ANAC n. 8 del 17 giugno 2015²⁸ e della Determinazione ANAC n. 6 del 28 aprile 2015²⁹, eventuali segnalazioni di comportamenti ritenuti anomali o irregolari possono essere inviate all'indirizzo di posta certificata whistleblowing@pec.mdo.it, il cui accesso è rigorosamente riservato al Responsabile della prevenzione della corruzione.

Le segnalazioni devono riportare le informazioni utili a supportare le attività istruttorie e gli estremi del segnalante, anche al fine di consentire l'acquisizione di ulteriori elementi direttamente dallo stesso.

Nei casi in cui il segnalante non sia identificabile le segnalazioni non avranno seguito.

L'identità del segnalante è protetta. In particolare, nei casi in cui il soggetto segnalante sia un dipendente della Società o un diretto collaboratore, allo stesso è garantito che nessuna ritorsione sarà messa in atto nei suoi confronti.

Tuttavia, qualora l'attività istruttoria faccia emergere l'infondatezza della segnalazione e/o che la stessa sia stata originata da meri intenti delatori, la Società si riserva di valutare la possibilità di avviare azioni disciplinari verso il responsabile.

5.4. Sanzioni

L'inosservanza delle norme del Codice Etico da parte dei destinatari comporta sanzioni diverse a seconda del ruolo del Destinatario interessato, oltre al risarcimento dei danni eventualmente derivati da tale inosservanza.

L'osservanza del Codice Etico da parte dei dipendenti ed il loro impegno a rispettare i doveri generali di lealtà, di correttezza e di esecuzione del contratto di lavoro secondo buona fede sono richiesti anche in base e per gli effetti di cui all'art. 2104 del Codice Civile.

Le violazioni delle norme del Codice Etico da parte di componenti degli organi sociali possono comportare l'adozione da parte degli organi sociali competenti delle misure più idonee previste dalla legge.

²⁸ Determinazione ANAC n. 8 del 17 giugno 2015 *“Linee guida per l’attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici”*

²⁹ Determinazione ANAC n. 6 del 28 aprile 2015 *“Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)”* e legge del 30 novembre 2017 nr. 179, recante *“Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”*

Per le violazioni del Codice Etico vengono adottati i provvedimenti sanzionatori previsti nei rispettivi incarichi e/o nei contratti collettivi applicabili, commisurati alla gravità della violazione e alle relative circostanze oggettive e soggettive. Le violazioni commesse da consulenti, infine, saranno sanzionabili in conformità a quanto previsto nei relativi incarichi e contratti.

Bibliografia

Carta dei diritti dell'ONU	Normativa SA 8000	ILO	Normativa eComunitaria Nazionale
<i>Dignità e valore della persona (art. 1)</i>	ILO convenzione 182 (peggiori forme di lavoro dal minorile), ILO 138 e Raccomandazione 146 (Età minima) SA 8000 art. 1		D.Lgs 345/99 integrato D.Lgs 262/00, L.25/55, L.977/6 e L.451/94
<i>Promozione e difesa della persona (art. 3)</i>	ILO Convenzione 29 e 105 (Lavoro obbligato e Vincolato) SA 8000 art. 2 (Lavoro obbligato)		L.300/70, L.108/90, L.297/82, D.Lgs.152/97
<i>Proibizione della schiavitù (art. 4)</i>	SA 8000 art. 6 (Procedure Disciplinari)		
<i>Proibizione della tortura e dei trattamenti immani e degradanti (art.5)</i>			
<i>Libertà di pensiero (art 18)</i>			
<i>Libertà d'opinione e di espressione (art.19)</i>			
<i>Diritti culturali indispensabili alla dignità e allo sviluppo dell'individuo (art.22)</i>			
<i>Diritto alla partecipazione, alla vita culturale e al progresso scientifico (art.27)</i>			
<i>Diritto alla protezione degli interessi derivanti dalla produzione scientifica, letteraria e artistica (art. 27)</i>			
<i>Diritto al lavoro e ad una retribuzione equa e soddisfacente (art. 23)</i>	ILO 100, ILO 131 SA 8000 art.8 (Retribuzione)		L. 300/70, L. 297/82, L.863/94, L.230/62
<i>Diritto alla sicurezza sociale (art. 22 e art. 25)</i>			
<i>Diritto al riposo (art. 1)</i>	Con. ILO 98 SA 8000 art. 7 (Orari Lavoro)		L. 300/70, L.196/97, L.264/58, diL.409/98
<i>Valore delle fratellanza (art. 1)</i>			
<i>Valore della comprensione, della tolleranza e dell'amicizia (art. 26)</i>			
<i>Diritto di fondare una famiglia e valore di questa (art. 16)</i>			

Carta dei diritti dell'ONU	Normativa ILO e SA 8000	Normativa Comunitaria e Nazionale
<i>Diritto associazione (art. 20)</i>	ILO convenzione 87 (liberty di associazione) ILO convenzione 98 (Diritto Contrattazione Collettiva) ILO Convenzione 135 (Convenzione dei rappresentanti dei lavoratori) SA8000 art. 4 (Liberty di Associazione e diritto alla contrattazione collettiva)	L. 300/70, Accordo Interfederale per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie 20/12/92
<i>Diritto di un ordine sociale ed internazionale (art. 28)</i>		
<i>Uguaglianza (art. 2 – art. 7)</i>	ILO Convenzione 100 e 111 (Parity di retribuzione, per lavoro uguale tra manodopera maschile e femminile;Discriminazione), ILO159, ILO 177 SA8000 art. 5 (Discriminazione)	Dir CEE 72/117, Dir CEE 76/20, L. 300/70, L.903/77, L.125/91, L.40/98, L.108/90, L.53/00, D. Lgs. 151/01
<i>Partecipazione al governo (art. 18)</i>		
<i>Liberty (art. 1,3,12,13,18,19)</i>		
<i>Diritto alla vita (art. 3)</i>		
<i>Diritto alla salute, al benessere e ad un adeguato tenore di vita (art. 25)</i>	ILO Convvenz. 155 e Raccomandazione 164 (Salute e Sicurezza sul lavoro); ILO Convvenz.159 (Riabilitazione Professionale a Impegno delle Persone); ILO Convvenz.177 (Lavoro a Domicilio), SA8000 art.3 (salute e sicurezza)	Dir CEE 89/391, Dir CEE 94/33, Dir CEE 91/383, D. Lgs. 626/94 e succ. mod., L. 638/83, L.903/77, L.125/91, D. Lgs. 493/96
<i>Diritto ad una propriety, personale o in comune (art. 17)</i>		