

	Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa (Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex Dlgs 231/01)	Pagina 1 di 17	
	CODICE ETICO	Aggiornamento documento	
DATA		REVISIONE	
30/5/2016		01	



IL CODICE ETICO

Dell'Ente Luglio Musicale Trapanese

Data di approvazione CdA 04/06/2016

	Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa (Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex Dlgs 231/01)	Pagina	
		2 di 17	
	CODICE ETICO	Aggiornamento documento	
		DATA	REVISIONE
		30/5/2016	01

Sommario

PREMESSA 4

CAPO I 5

DISPOSIZIONI DI CARATTERE GENERALE5

1. Oggetto del Codice Etico di Comportamento ed ambito di applicazione.....	5
1.1 Legalità.....	5
1.2 Attenzione alle persone.....	5
1.3 Tutela della diversità.....	5
2. Destinatari ed obblighi degli stessi.....	6
a) <i>Etica, onestà e trasparenza</i>	6
b) <i>Conflitto di interessi</i>	7
a) <i>Omaggi, regali e donazioni</i>	7
b) <i>Tutela dell'integrità fisica e morale</i>	7
c) <i>Collaborazione e condivisione</i>	8
d) <i>Trasparenza e correttezza dell'informazione e delle registrazioni contabili</i>	8
e) <i>Riservatezza e tutela della privacy</i>	8
f) <i>Selezione, valorizzazione e formazione del personale</i>	9
g) <i>Risorse e strumenti aziendali</i>	9
h) <i>Accuratezza e conservazione della documentazione aziendale</i>	10
i) <i>Antiriciclaggio</i>	10

CAPO II 10

VALORI FONDAMENTALI 10

3. Principi ispiratori.....	10
4. Buon andamento ed imparzialità.....	11
6. Trasparenza e pubblicità.....	11
7. Valorizzazione delle risorse umane.....	12
8. Tutela della riservatezza.....	12
9. Sicurezza sui luoghi di lavoro.....	12

CAPO III 13

RAPPORTI CON I TERZI 13

11. Rapporti con gli utenti.....	13
----------------------------------	----

	Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa (Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex Dlgs 231/01)		Pagina	
			3 di 17	
	CODICE ETICO		Aggiornamento documento	
			DATA	REVISIONE
			30/5/2016	01

12. Rapporti con i fornitori.....	13
13. Rapporti istituzionali, con partiti politici ed organizzazioni sindacali.....	13
14. Rapporti con gli organi di informazione.....	13
CAPO IV. 14	
NORME FINALI 14	
15. Sanzioni.....	14
16. ATTUAZIONE E RISPETTO DEL CODICE.....	14
17. CHIARIMENTI INTERPRETATIVI E SEGNALAZIONE DI VIOLAZIONI.....	15

	Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa (Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex Dlgs 231/01)	Pagina	
		4 di 17	
	CODICE ETICO	Aggiornamento documento	
		DATA	REVISIONE
		30/5/2016	01

PREMESSA

Con l'entrata in vigore delle legge anticorruzione (n. 190/2012) ogni Pubblica Amministrazione deve dotarsi di un Piano Triennale per la prevenzione della corruzione, volto ad affermare il principio generale della "buona amministrazione" e a contrastare eventuali fenomeni di corruzione nel corso dell'attività amministrativa di ciascun Ente.

L'Ente Luglio Musicale Trapanese, fondato il 29 Giugno 1948, ha assunto la forma giuridica di associazione, con atto pubblico il 25 Ottobre 1959 ed è stato riconosciuto persona giuridica, con Decreto del Presidente della Regione Siciliana del 19 Febbraio 1992.

L'Ente ha, altresì, acquisito la qualifica di teatro di tradizione, con Decreto Ministeriale del 26 Novembre 2003.

La sua compagine sociale annovera, con quota maggioritaria, il Comune di Trapani che in forza della propria qualità di socio, assegna all'Ente stesso una dotazione finanziaria annuale proporzionale al numero di quote di cui il comune medesimo è titolare.

Detta dotazione finanziaria delinea, per l'Ente Luglio Musicale Trapanese, lo status di "Ente pubblico" vigilato dal Comune di Trapani, ai sensi dell'art.1, c.2 lett.b) del D. Lgs. 8 aprile 2013 n.39.

Tale condizione giuridica impone per l'Ente *de quo* l'applicazione della normativa vigente al fine di dare maggiore trasparenza possibile sull'impiego dei fondi pubblici nonché l'obbligo di dotarsi di strumenti idonei a prevenire eventuali fenomeni di corruzione nel corso dell'attività amministrativa dello stesso.

L'attività sociale è deputata a soddisfare la diffusione dell'arte musicale realizzando, nel territorio nazionale o all'estero, spettacoli lirici, di balletto e concerti e altre manifestazioni culturali, nonché la formazione dei quadri artistici e tecnici e l'educazione musicale della collettività.

Per la peculiarità delle attività, l'Ente Luglio Musicale Trapanese persegue un continuo miglioramento della qualità del servizio, per corrispondere in maniera ottimale alle esigenze della collettività.

In tale prospettiva, l'Ente Luglio Musicale Trapanese adotta il presente Codice Etico di Comportamento con cui vuole affermare in modo assolutamente chiaro i valori a cui si ispira e conforma la propria attività.

L'Ente Luglio Musicale Trapanese è altresì pienamente conscia del fatto che l'adozione di un Codice Etico di Comportamento sia assolutamente necessaria al fine, non solo, di prevenire la commissione dei reati già previsti dal decreto legislativo 8.6.2001, n. 231, il quale ha introdotto nell'ordinamento la fattispecie della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, società ed enti e di quelli in oggi contemplati dalla legge n.190/2012, ma anche allo scopo di diffondere alcune regole di carattere morale in grado di contribuire ad una sana gestione dell'Ente.

	Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa (Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex Dlgs 231/01)	Pagina	
		5 di 17	
	CODICE ETICO	Aggiornamento documento	
		DATA	REVISIONE
		30/5/2016	01

CAPO I

DISPOSIZIONI DI CARATTERE GENERALE

1. Oggetto del Codice Etico di Comportamento ed ambito di applicazione.

Il presente Codice Etico di Comportamento enuncia i principi nonché i valori etici ai quali l'Ente Luglio Musicale Trapanese conforma la propria attività e dei quali pretende la piena osservanza da parte di tutti i soggetti che operano nell'Ente e, più in generale, da parte di tutti i soggetti che collaborano, a qualsiasi titolo, con l'Ente medesima. A tale scopo, l'Ente garantisce che il presente documento abbia la massima diffusione mediante la pubblicazione sul sito istituzionale www.lugliomusicale.it, la distribuzione ai dipendenti e la messa a disposizione dei soggetti che comunque intrattengano rapporti con l'Ente stessa.

1.1 Legalità

Il principio della Legalità è alla base del promuovere la cultura dell'Ente.

L'Ente conduce la propria attività nel rispetto della legge, dei regolamenti, delle disposizioni statutarie e delle normative comunitarie applicabili, adottando comportamenti conformi a criteri di trasparenza, onestà e integrità etica, respingendo ogni forma di corruzione (pubblica e privata) e pratica illegale e ispirando le proprie decisioni e i propri comportamenti alla cura dell'interesse pubblico.

Comportamenti in contrasto con la normativa vigente, il Codice Etico o le regole di comportamento interne, posti in essere dalla direzione aziendale o, in generale, da dipendenti e collaboratori nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità, anche se motivati dal perseguimento di un interesse dell'Ente, non possono in alcun modo considerarsi giustificati e determinano l'adozione di provvedimenti sanzionatori da parte dell'Ente stesso.

L'Ente ritiene inoltre che il contrasto alla criminalità organizzata sia un dovere civico di tutti e non solo compito di forze dell'ordine e magistratura. Richiede, pertanto, a tutti i destinatari del presente Codice, di adottare comportamenti coerenti con tali principi. A tal fine si impegna a non piegarsi al racket delle estorsioni ed a collaborare con le forze dell'ordine nei casi in cui potesse contribuire, in qualche modo, alle loro operazioni di contrasto alla criminalità.

1.2 Attenzione alle persone

L'Ente è consapevole del proprio ruolo nell'ambito della missione che gli è stata affidata dai soci. Le risorse umane sono riconosciute come il più grande patrimonio di ogni azienda: prima di ogni idea, prodotto o servizio ci sono le persone che pensano, progettano e realizzano il lavoro, inteso quale leva di sviluppo di progetti di vita e di autorealizzazione.

	Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa (Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex Dlgs 231/01)	Pagina	
		6 di 17	
	CODICE ETICO	Aggiornamento documento	
		DATA	REVISIONE
		30/5/2016	01

1.3 Tutela della diversità

Nelle relazioni con i suoi interlocutori, l'Ente Luglio Musicale Trapanese evita qualsiasi forma di discriminazione legata al genere, all'orientamento sessuale, all'età, alla nazionalità, allo stato di salute, alle opinioni politiche, alla razza, alle credenze religiose e in genere a qualsiasi caratteristica della persona umana. Le differenze sono riconosciute come una fonte di ricchezza per l'Ente.

2. Destinatari ed obblighi degli stessi.

Il rispetto del presente codice vincola tutti coloro che all'interno dell'Ente Luglio Musicale Trapanese svolgano funzioni di rappresentanza, di amministrazione e di direzione nonché coloro che esercitino funzioni di controllo e di gestione dell'Ente e di chiunque che, per qualsivoglia titolo, intrattenga rapporti diretti o indiretti con l'Ente stesso, siano essi di carattere stabile o temporaneo. In particolare, i dipendenti dell'Ente sono tenuti a far sì che l'attività da essi posta in essere si svolga in piena osservanza dei principi indicati nel presente codice. Detti dipendenti sono tenuti ad improntare i rapporti di lavoro, tra gli stessi e con persone esterne con cui vengano a contatto in ragione dell'attività lavorativa, a spirito di collaborazione e reciproco rispetto. Inoltre, i dipendenti sono tenuti a svolgere i compiti loro affidati con onestà e rigore professionale. Il patrimonio, i materiali e le attrezzature d'ufficio sono utilizzati esclusivamente per lo svolgimento dei compiti suddetti e sono custoditi in modo da evitare usi impropri. Qualora i dipendenti, durante lo svolgimento dei compiti di istituto, vengano a conoscenza di violazioni delle vigenti normative e del presente codice sono tenuti a farne debita segnalazione agli organi amministrativi.

I dipendenti dell'Ente sono tutti coloro che hanno un rapporto di lavoro subordinato con l'Ente. In riferimento agli stessi si rendono evidenti i seguenti valori:

Etica, onestà e trasparenza

L'Ente Luglio Musicale Trapanese richiede di adottare una condotta conforme a criteri di trasparenza, onestà, integrità etica e di comportarsi con decoro e dignità, nonché il rispetto di tutte le leggi e normative applicabili allo svolgimento dell'incarico e del presente Codice Etico.

L'Ente Luglio Musicale Trapanese è attiva nella lotta alla corruzione sia pubblica che privata, per tale motivo l'Ente richiede a tutti i dipendenti di adottare comportamenti etici che contrastino il manifestarsi di episodi di corruzione.

A ciascun destinatario del presente Codice è richiesto di avere una conoscenza dei requisiti di legge relativi alla funzione svolta tale da consentirgli di riconoscere le possibili attività a rischio e di comprendere quali siano i comportamenti più adeguati da adottare in tali situazioni.

L'Ente richiede che i dipendenti, conoscano e osservino, per quanto di loro competenza, le indicazioni del Codice stesso e che, compatibilmente con le possibilità individuali, ne

	Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa (Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex Dlgs 231/01)	Pagina	
		7 di 17	
	CODICE ETICO	Aggiornamento documento	
		DATA	REVISIONE
		30/5/2016	01

promuovano la conoscenza presso i dipendenti neo-assunti, oltre che presso gli altri destinatari con i quali vengano in contatto per ragioni del loro ufficio.

Conflitto di interessi

I dipendenti dell' Ente Luglio Musicale Trapanese, primi destinatari del presente Codice Etico, devono evitare e segnalare tempestivamente situazioni che possano mettere in conflitto i propri interessi con quelli dello stesso Ente Luglio Musicale Trapanese, e, in particolare, quelli tra le attività economiche e finanziarie personali e familiari e le mansioni ricoperte all'interno dell'Ente, astenendosi dal trarre vantaggio dalla loro posizione e agendo sempre in modo imparziale nel miglior interesse dell'Ente.

Si rammenta, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, che costituisce conflitto di interessi:

- svolgere attività lavorative, di qualsiasi tipo, presso enti finanziatori, clienti, fornitori, concorrenti, consulenti;
- avere, direttamente o tramite parenti o affini entro il secondo grado, interessi economici e finanziari (proprietario o socio) nell'ambito di clienti, fornitori, concorrenti, terzi contraenti o ricoprivi ruoli di amministrazione o controllo;
- accettare denaro da persone, aziende o enti che sono, o intendono entrare, in rapporti di affari con l'Ente.

Chiunque ravvisi la sussistenza di un potenziale conflitto di interessi è tenuto a darne immediata comunicazione alla direzione che definirà le modalità per salvaguardare la trasparenza e correttezza dei comportamenti.

Omaggi, regali e donazioni

Non è consentito corrispondere né offrire, direttamente o indirettamente, pagamenti, benefici materiali e vantaggi di altro genere a pubblici ufficiali, dipendenti pubblici o privati per influenzare o compensare un atto del loro ufficio.

Il personale dell'Ente non deve accettare/promettere/offrire denaro, benefici materiali o altri vantaggi di qualsiasi natura – che non siano atti di cortesia commerciale, quali omaggi o forme di ospitalità di modico valore e, comunque, tali da non compromettere l'integrità o la reputazione di una delle parti – da persone, aziende o enti che sono, o intendono entrare, in rapporti di affari con L'ENTE. Chiunque riceva direttamente o indirettamente omaggi o trattamenti di favore o richieste in tal senso da parte di terzi dovrà respingerli e informare immediatamente la direzione.

Tutela dell'integrità fisica e morale

L'Ente si impegna a garantire un ambiente di lavoro conforme alle vigenti norme in materia di sicurezza e salute, mediante il monitoraggio, la gestione e la prevenzione dei rischi connessi allo svolgimento dell'attività lavorativa. Coerentemente con quest'obiettivo, i dipendenti, e tutte le figure coinvolte (responsabile del servizio di prevenzione e protezione, i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, ecc.) collaborano, nell'ambito delle rispettive funzioni e responsabilità, per eliminare o ridurre progressivamente i rischi alla fonte e migliorare le condizioni di lavoro.

	Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa (Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex Dlgs 231/01)	Pagina	
		8 di 17	
	CODICE ETICO	Aggiornamento documento	
		DATA	REVISIONE
		30/5/2016	01

L'Ente richiede che ciascun dipendente e collaboratore contribuisca personalmente a mantenere l'ambiente di lavoro sicuro e pulito e a promuovere un clima di reciproco rispetto prestando la massima attenzione ai diritti, alla personalità e alla sensibilità dei colleghi e dei terzi, indipendentemente dalla loro posizione gerarchica e senza porre in essere discriminazioni di sorta o distinzioni di sesso, razza, lingua, religione, opinioni politiche, condizioni personali e sociali.

Collaborazione e condivisione

L'ENTE considera la collaborazione e la condivisione come atteggiamenti rilevanti all'interno dell'organizzazione, in quanto consentono di creare un ambiente positivo e stimolante, basato sulla reciproca fiducia e rispetto. I dipendenti, si impegnano a tal fine a contribuire in maniera propositiva, nell'ambito delle proprie competenze, allo svolgimento delle attività, all'organizzazione, al miglioramento dell'efficienza operativa e al raggiungimento di performance di eccellenza.

Trasparenza e correttezza dell'informazione e delle registrazioni contabili

I dipendenti dell'Ente, coerentemente al presente Codice, devono garantire la veridicità, la trasparenza, l'accuratezza e la completezza della documentazione e delle informazioni rese nello svolgimento dell'attività di propria competenza. Inoltre, ogni soggetto che, privo di deleghe, effettui operazioni e/o transazioni aventi ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità economicamente valutabili, appartenenti all'Ente, è tenuto ad informare il proprio responsabile per ottenere la sua autorizzazione e a conservarne l'evidenza documentale per un'eventuale verifica.

Ogni dipendente è responsabile che la documentazione a lui affidata sia custodita e conservata in sede, facilmente reperibile e archiviata in modo ordinato secondo criteri logici.

Nell'attività di contabilizzazione dei fatti di gestione, il personale dell'Ente deve rispettare la normativa vigente e le procedure interne in modo che ogni operazione, oltre ad essere stata autorizzata, sia correttamente registrata, verificabile, legittima, coerente e congrua.

L'Ente condanna qualsiasi comportamento volto ad alterare la correttezza e la veridicità di dati e informazioni contenute nei bilanci, nelle relazioni o nelle altre comunicazioni sociali previste per legge o diffuse al pubblico o dirette alle autorità di controllo o ai revisori contabili.

Selezione, valorizzazione e formazione del personale

L'Ente è consapevole che il raggiungimento di traguardi aziendali e il mantenimento degli standard qualitativi dipendono dalla presenza di dipendenti e collaboratori qualificati e leali che costituiscono un bene intangibile di primario valore.

In quest'ottica, la creazione e conservazione di un ambiente di lavoro sereno e propositivo sono considerati fattori di primaria importanza e da raggiungere anche tramite il rispetto della sfera privata dei propri dipendenti e la tutela delle pari opportunità, garantendo percorsi di crescita basati esclusivamente sui meriti personali e sulle competenze, e volti al consolidamento del livello di professionalità di ciascuno.

	Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa (Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex Dlgs 231/01)	Pagina	
		9 di 17	
	CODICE ETICO	Aggiornamento documento	
		DATA	REVISIONE
		30/5/2016	01

Pertanto, L'Ente garantisce ai propri dipendenti un percorso formativo volto a coniugare le esigenze di crescita aziendale con il fabbisogno formativo espresso dai lavoratori, e mette a disposizione gli adeguati strumenti di aggiornamento e sviluppo professionale.

Anche nella fase di selezione, l'Ente procede con assoluta imparzialità, autonomia e indipendenza di giudizio, effettuando valutazioni sulla base della corrispondenza tra profili attesi e profili richiesti, di considerazioni di merito trasparenti e verificabili, e adotta opportune misure per evitare ogni forma di discriminazione e favoritismo, non ammettendo distinzioni per ragioni di nazionalità, di colore della pelle, di credo religioso, di appartenenza politica, sindacale o di sesso.

Il personale è assunto con regolare contratto di lavoro. In nessun caso è tollerata una forma di rapporto irregolare.

L'Ente non assume lavoratori stranieri del tutto privi di permesso di soggiorno o con un permesso revocato o scaduto, del quale non sia stata presentata domanda di rinnovo.

L'Ente considera sempre prevalente la tutela dei lavoratori rispetto a qualsiasi considerazione economica.

Risorse e strumenti aziendali

Ogni dipendente è tenuto ad operare con la diligenza necessaria per tutelare le risorse e gli strumenti aziendali, attraverso comportamenti responsabili ed in linea con le procedure operative predisposte per regolamentare l'utilizzo degli stessi nonché con le normative vigenti in materia, evitando utilizzi impropri che possano risultare dannosi anche per i terzi, o comunque in contrasto con l'interesse societario. Parimenti, è cura dei dipendenti, non solo proteggere tali beni, ma anche impedirne l'uso fraudolento o improprio, a vantaggio loro, di terzi o anche dell'Ente.

Il personale è autorizzato ad utilizzare i supporti informatici e le connessioni ad Internet aziendali solo per fini relativi al proprio impiego con il divieto di mantenere su computer o su altri supporti informatici aziendali documenti di carattere personale o programmi la cui installazione non sia stata autorizzata o violi diritti della proprietà intellettuale di terzi.

Accuratezza e conservazione della documentazione aziendale

Ogni soggetto operante nell'Ente che sia coinvolto in processi contabili e/o di gestione delle risorse finanziarie ha l'obbligo di documentare e riferire tutte le informazioni commerciali in modo veritiero ed accurato.

Nessun dipendente o collaboratore può effettuare, in mancanza di adeguata documentazione di supporto e formale autorizzazione da parte del CdA o del Consigliere Delegato, pagamenti nell'interesse e per conto dell'Organizzazione.

La documentazione finanziaria deve riflettere esattamente i fatti di gestione dell'Organizzazione ed essere redatta in conformità ai criteri indicati dalla legge e ai principi di contabilità applicabili e generalmente accettati. È proibito nascondere o occultare deliberatamente la reale natura di qualsiasi fatto aziendale registrato nei libri contabili e/o ometterne la segnalazione; altrettanto dicasi di altra documentazione

	Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa (Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex Dlgs 231/01)		Pagina
			10 di 17
CODICE ETICO		Aggiornamento documento	
		DATA	REVISIONE
		30/5/2016	01

dell'Organizzazione idonea ad influire sulla rappresentazione della situazione economica della stessa. E' fatto tassativo divieto di costituire e/o detenere fondi e riserve occulte.

Antiriciclaggio

L'Organizzazione si impegna a rispettare tutte le norme e disposizioni, sia nazionali che internazionali, in tema di antiriciclaggio.

I dirigenti, i dipendenti, i collaboratori e gli altri soggetti terzi che intrattengono rapporti con l'Ente non devono, in alcun modo e in alcuna circostanza, correre il rischio di essere implicati in vicende relative al riciclaggio di denaro proveniente da attività illecite o criminali. A tal proposito sono rigorosamente vietati all'interno dell'Organizzazione tutti i pagamenti in denaro contante ad eccezione di quelli in modico valore legati allo svolgimento delle normali attività quotidiane.

CAPO II

VALORI FONDAMENTALI

3. Principi ispiratori.

L'Ente Luglio Musicale Trapanese si ispira ai seguenti principi:

- Buon andamento ed imparzialità.
- Legalità.
- Trasparenza e pubblicità.
- Valorizzazione delle risorse umane.
- Tutela della riservatezza.
- Sicurezza sui luoghi di lavoro.

4. Buon andamento ed imparzialità.

L'attività svolta dall'Ente si deve conformare ai principi costituzionali che l'art. 97 della Costituzione detta per gli uffici pubblici e cioè ai principi di buon andamento e di imparzialità ed ai principi in cui esso, a sua volta, si estrinseca, tra i quali, in particolare, i principi di efficienza e di efficacia, di economicità e di tempestività. Parimenti, l'Ente Luglio Musicale Trapanese deve improntare la propria attività al principio di imparzialità che impone, in particolare, indipendenza di giudizio, valutazioni oggettive, equidistanza nei rapporti con i terzi, obbligo di non assumere decisioni nel caso di conflitto di interessi. In quest'ultima ipotesi, i destinatari del codice forniscono tempestiva informativa ai competenti organi societari.

	Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa (Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex Dlgs 231/01)	Pagina	
		11 di 17	
	CODICE ETICO	Aggiornamento documento	
		DATA	REVISIONE
		30/5/2016	01

5. Legalità

L'Ente Luglio Musicale Trapanese ritiene che costituisca esigenza imprescindibile quella di garantire e promuovere al suo interno ed anche all'esterno la tutela della legalità, ben consapevole che la stessa non può risolversi soltanto nel mero adempimento di incombenze formali ma che il rispetto delle regole da parte di tutti i collaboratori costituisce soprattutto valore etico da preservare. Peraltro, in linea generale, l'Ente Luglio Musicale Trapanese è altrettanto consapevole del fatto che una più diffusa cultura della legalità, specie all'interno degli uffici pubblici (come è da considerare l'Ente Luglio Musicale Trapanese in una accezione di tipo sostanzialistico della nozione di P.A. in quanto partecipato dal Comune di Trapani) possa contribuire alla ripresa economica del Paese. L'Ente Luglio Musicale Trapanese è pertanto dell'avviso che non sia sufficiente eseguire controlli, che pure non possono mancare, ma che la cultura di cui sopra debba essere sempre più alimentata e che in ciò assuma un ruolo rilevante la formazione. Ed invero si è proceduto ad effettuare un corso di formazione tenuto dall'Organismo di Vigilanza ex *D.lgs 231/2001*.

6. Trasparenza e pubblicità.

L'Ente Luglio Musicale Trapanese svolge la propria attività nel rispetto dei canoni della trasparenza e della pubblicità, garantendo ai soggetti legittimati, nel rispetto della legge, l'accessibilità delle notizie, documenti e procedure. Inoltre, ai sensi dell'art. 11, comma 2, del decreto legislativo n.33/2013, l'Ente Luglio Musicale Trapanese è tenuta, al pari delle pubbliche amministrazioni, a dare attuazione, limitatamente alle attività di pubblico interesse disciplinate dal diritto nazionale o dall'Unione Europea, alle norme recate dal medesimo decreto legislativo. In particolare, in base alla normativa suddetta l'Ente Luglio Musicale Trapanese ha predisposto sul proprio sito web una sezione denominata "Amministrazione trasparente" nella quale debbono essere pubblicati tutti i dati e le informazioni concernenti l'organizzazione e le attività nonché le modalità per la sua realizzazione. Per ogni migliore esplicitazione dei contenuti del presente paragrafo, si fa rinvio al Programma Triennale per la Trasparenza predisposto dall'Ente, costituente l'allegato B al Piano per la prevenzione della Corruzione.

7. Valorizzazione delle risorse umane.

Le risorse umane costituiscono per l'Ente Luglio Musicale Trapanese un valore indispensabile e prezioso per poter svolgere al meglio l'attività a cui l'Ente è preposta. L'Ente Luglio Musicale Trapanese, pertanto, tutela il valore delle persone che operano all'interno dell'Ente, vietando tassativamente condotte discriminatorie, forme di sfruttamento e di molestia o di offesa. Nella gestione del personale, l'Ente Luglio Musicale Trapanese riconosce e valorizza le capacità professionali e l'impegno dedicato al lavoro, garantendo a tutti pari opportunità. L'Ente si impegna, altresì, a promuovere un ambiente di lavoro sereno, in cui i dipendenti possano relazionarsi con reciproco rispetto. L'Ente Luglio Musicale Trapanese, inoltre, seleziona il proprio personale utilizzando procedure

	Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa (Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex Dlgs 231/01)	Pagina	
		12 di 17	
	CODICE ETICO	Aggiornamento documento	
		DATA	REVISIONE
		30/5/2016	01

concorrenziali che permettano di valutare le competenze professionali e le caratteristiche attitudinali a ricoprire i profili richiesti. Al personale è fatto assoluto divieto di ricevere regali, di accettare o sollecitare promesse o versamenti di danaro o di qualunque altro beneficio.

8. Tutela della riservatezza.

E' dovere dei dipendenti dell'Ente Luglio Musicale Trapanese non divulgare all'esterno notizie riservate relative all'Ente, così come dispone l'art. 2105 del codice civile.

Inoltre, i dipendenti devono astenersi dal porre in essere qualunque condotta che possa risultare in contrasto con i doveri connessi al loro inserimento nella struttura organizzativa, compresa ogni attività contraria agli interessi, dell'Ente e delle amministrazioni ed enti controllanti, anche solo potenzialmente produttiva di danno nei loro confronti. A tale scopo, sono da considerare protetti ogni informazione o dato che possano influire negativamente sull'attività dell'Ente, qualunque sia la loro natura. In particolare, i lavoratori devono astenersi da ogni atto di concorrenza che possa arrecare danno allo stesso.

La trasmissione a terzi dei dati e delle informazioni può avvenire solo a seguito di specifica autorizzazione da parte dei soggetti autorizzati. La violazione del dovere di riservatezza costituisce grave inadempimento degli obblighi che incombono sui dipendenti, trattandosi di dovere fondamentale dei lavoratori previsto dalla legge. Infine, tutti coloro che, a qualunque titolo, all'interno dell'Ente o anche all'esterno vengano in possesso, in ragione di attività svolte per conto dell'Ente Luglio Musicale Trapanese, di dati, informazioni e notizie rientranti tra quelli oggetto di tutela ai sensi del codice in materia di protezione dei dati personali di cui al decreto legislativo n. 196/2003, sono tenuti alla piena osservanza della normativa ivi contenuta e dei provvedimenti emanati dal Garante per la protezione dei dati personali. La riservatezza è garantita anche mediante adeguate misure di protezione dei dati sia aziendali che di terzi.

9. Sicurezza sui luoghi di lavoro

L'Ente Luglio Musicale Trapanese promuove la diffusione di una cultura della sicurezza e della consapevolezza dei rischi nell'ambiente di lavoro in cui opera a garanzia dell'integrità del proprio personale, assicurando condizioni di lavoro sicure, salubri e rispettose della dignità di ciascun dipendente.

I principi e i criteri su cui si basa il nostro Sistema di Gestione della Sicurezza sul Lavoro possono così individuarsi:

- a) evitare i rischi;
- b) valutare i rischi che non possono essere evitati;
- c) combattere i rischi alla fonte;
- d) adeguare il lavoro all'uomo, in particolare per quanto concerne la concezione dei posti di lavoro e la scelta delle attrezzature di lavoro e dei metodi di lavoro e di produzione, in particolare per attenuare il lavoro monotono e il lavoro ripetitivo e per ridurre gli effetti di questi lavori sulla salute;
- e) tener conto del grado di evoluzione della tecnica;
- f) sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che è meno pericoloso;

	Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa (Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex Dlgs 231/01)	Pagina	
		13 di 17	
	CODICE ETICO	Aggiornamento documento	
		DATA	REVISIONE
		30/5/2016	01

- g) programmare la prevenzione, mirando ad un complesso coerente che integri nella medesima la tecnica, l'organizzazione del lavoro, le condizioni di lavoro, le relazioni sociali e l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro;
- h) dare la priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- i) impartire adeguate istruzioni ai lavoratori.

Tali principi sono utilizzati dall'Organizzazione per prendere le misure necessarie per la protezione della sicurezza e salute dei lavoratori, comprese le attività di prevenzione dei rischi professionali, d'informazione e formazione, nonché l'approntamento di un'organizzazione e dei mezzi necessari.

I responsabili designati vigilano sul rispetto delle misure preventive da parte delle risorse da loro coordinate. Si adoperano perché non si verifichino cadute di attenzione nelle attività rischiose. Recepiscono le segnalazioni dei collaboratori per il miglioramento della sicurezza e la salvaguardia della salute. In nessun caso l'osservanza delle misure di sicurezza viene subordinata all'interesse per la realizzazione del lavoro e al rispetto dei tempi.

Di contro, i dipendenti (o i lavoratori ad essi equiparati) devono seguire con serietà e scrupolo le disposizioni in materia di sicurezza che li riguardano, sensibilizzando i colleghi inadempienti a fare altrettanto e segnalando ai responsabili le eventuali lacune o gli ambiti di miglioramento.

CAPO III

RAPPORTI CON I TERZI

I rapporti con la Pubblica Amministrazione si improntano alla più rigorosa osservanza delle vigenti norme di legge e regolamentari nonché di quelle contenute nelle statuto dell'Ente. Essi si conformano, in particolare, ai principi di trasparenza e di collaborazione. Inoltre, per quanto concerne le relazioni con gli Enti che esercitano il controllo sull'Ente, le stesse si conformano anche all'osservanza delle disposizioni da essi eventualmente impartite in materia di controlli, nel rispetto dell'autonomia dell'Ente.

11. Rapporti con gli utenti.

I rapporti con gli utenti, nei confronti dei quali il personale dell'Ente Luglio Musicale Trapanese espleta compiti di informazione e assistenza alla fruizione degli spettacoli, sono finalizzati a perseguire gli scopi istituzionali dell'Ente e segnatamente la diffusione e l'interesse per la cultura musicale.

12. Rapporti con i fornitori.

	<p align="center">Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa (Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex Dlgs 231/01)</p>	Pagina 14 di 17	
	<p>CODICE ETICO</p>	Aggiornamento documento	
		DATA	REVISIONE
		30/5/2016	01

I rapporti dell'Ente con i fornitori sono corretti, chiari e professionali. I fornitori vengono di norma individuati a mezzo di indagine di mercato rivolta a n. 5 soggetti.

Nell'ipotesi in cui gli stessi debbano essere individuati direttamente dall'Ente, si provvede comunque alla scelta del contraente ai sensi della vigente normativa.

13. Rapporti istituzionali, con partiti politici ed organizzazioni sindacali

I rapporti con le istituzioni sono improntati al massimo rigore, a correttezza e trasparenza nel rispetto dei ruoli reciproci. Le stesse regole di comportamento vengono adottate anche nei rapporti con partiti politici e con organizzazioni sindacali. L'Ente Luglio Musicale Trapanese non intrattiene alcun rapporto con associazioni o movimenti che perseguano finalità vietate dalla legge o comunque in contrasto con le disposizioni dello statuto dell'Ente Luglio Musicale Trapanese e delle amministrazioni controllanti.

E' stato istituito il Registro degli Incontri con gli esponenti con la PP.AA.

	Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa (Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex Dlgs 231/01)	Pagina	
		15 di 17	
	CODICE ETICO	Aggiornamento documento	
		DATA	REVISIONE
		30/5/2016	01

14. Rapporti con gli organi di informazione.

I rapporti con i mass media sono tenuti esclusivamente da chi vi sia autorizzato. Comunque, ogni informazione eventualmente rilasciata deve essere improntata a principi di correttezza e verità, nel rigoroso rispetto del presente Codice, delle disposizioni interne e della tutela dell'immagine dell'Ente e dei soci.

CAPO IV.

NORME FINALI

15. Sanzioni

Il presente codice contiene norme che chiariscono e rendono esplicite le obbligazioni contrattualmente assunte dai dipendenti, con le quali esse risultano in assoluta sintonia. La violazione di dette norme costituisce, pertanto, grave inadempimento delle obbligazioni inerenti al rapporto di lavoro, con ogni conseguenza prevista dalla legge e dalle disposizioni contrattuali. Tutti coloro che intrattengono rapporti giuridici ed economici con l'Ente Luglio Musicale Trapanese sono tenuti al rispetto dei principi sanciti nel presente codice che, all'occorrenza, potranno essere formalizzati negli atti che disciplinano i suddetti rapporti, talché la violazione dei principi medesimi possa costituire causa di inadempimento contrattuale.

16. ATTUAZIONE E RISPETTO DEL CODICE

Tutti i destinatari del Codice Etico sono tenuti a rispettare e a fare osservare le disposizioni del Codice Etico stesso.

L'osservanza dei principi del Codice deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali del personale dipendente ai sensi e per gli effetti delle normative vigenti (art. 2104 del Codice Civile "diligenza del prestatore di lavoro").

La governance è garante del rispetto e della corretta attuazione di quanto enunciato nel Codice Etico. A tal fine:

- si confronta con le funzioni competenti per stimolare adeguati percorsi di formazione;
- chiarisce dubbi interpretativi e situazioni di dilemma etico;
- raccoglie le segnalazioni di presunte violazioni;
- garantisce la riservatezza sull'identità del segnalante, tutelandolo da eventuali ritorsioni.

	Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa (Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex Dlgs 231/01)	Pagina	
		16 di 17	
	CODICE ETICO	Aggiornamento documento	
		DATA	REVISIONE
		30/5/2016	01

L'Ente si impegna a tutelare da eventuali intimidazioni o ritorsioni coloro che, in buona fede, effettuino le segnalazioni di presunte o palesi violazioni del Codice, perseguite con le azioni disciplinari di volta in volta applicabili.

È impegno, inoltre, dell'Ente far rispettare il presente Codice anche attraverso la puntuale applicazione delle sanzioni in conformità al sistema disciplinare previsto dai CCNL applicabili o dai contratti di riferimento stipulati con le relative controparti.

Il presente Codice è consultabile sul sito internet dell'Ente all'indirizzo www.lugliomusicale.it ed è distribuito ai destinatari secondo le modalità di volta in volta ritenute più idonee per una efficace divulgazione.

17. CHIARIMENTI INTERPRETATIVI E SEGNALAZIONE DI VIOLAZIONI

L'Ente, per garantire il controllo sull'osservanza e l'aggiornamento del Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa, ha istituito un apposito organismo, esplicitamente richiesto dal Dlgs 231/01, denominato "Organismo di Vigilanza" (OdV).

L'OdV risponde all'organo amministrativo e svolge tutte le attività di supporto ed istruttorie necessarie allo svolgimento dei lavori dello stesso organo. Tra le proprie attività (dettagliatamente descritte nello "Statuto dell'OdV"):

- vigila sul rispetto delle prescrizioni del Modello Organizzativo 231 e, specificatamente, del presente Codice Etico;
- riceve le segnalazioni di eventuali illeciti commessi nell'ambito dell'Organizzazione e ne informa l'Organo Amministrativo in carica;
- promuove eventuali modifiche al sistema di prevenzione dei reati, al fine di mantenerlo adeguatamente aggiornato;
- conduce l'attività di verifica interna promuovendo, quando necessario, le previste procedure sanzionatorie.

La nostra Organizzazione si impegna affinché sia chiaro a tutti il sistema di segnalazione delle violazioni e siano noti i referenti per chiarire l'interpretazione del Codice.

La nostra Organizzazione considera molto seriamente i principi riportati nel presente Codice e, quindi, pretende da chi ricopre un ruolo di responsabilità un impegno ancor maggiore in termini di rispetto degli stessi principi e sostegno alla loro diffusione e comprensione a tutti i livelli.

Per quanto riguarda le segnalazioni di violazione, sussiste l'obbligo di pronta segnalazione delle violazioni di anomalie o atipicità nello svolgimento nelle normali attività, con particolare riguardo a quelle che configurano comportamenti difforni dal presente Codice Etico o dalle disposizioni del Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa in generale, nonché di ogni altro reato e/o violazione di altre normative, disposizioni, regole applicabili, anche se sopravvenute.

La segnalazione sarà effettuata indirizzando le comunicazioni all'indirizzo mail specifico: odv@lugliomusicale.it, rpic@lugliomusicale.it.

Eventuali altri recapiti per i contatti (indirizzi, e-mail e telefoni) sono resi noti o aggiornati attraverso la rete intranet e il sito web e con appositi comunicati aziendali.

	<p align="center">Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa (Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex Dlgs 231/01)</p>	Pagina 17 di 17	
	<p align="center">CODICE ETICO</p>	Aggiornamento documento	
		DATA	REVISIONE
		30/5/2016	01

Il mancato rispetto dell'obbligo di segnalazione delle violazioni costituisce grave inadempimento del Sistema Disciplinare.

Il mancato rispetto dell'ordine gerarchico di segnalazione, comporterà esso stesso l'applicazione del Sistema Disciplinare.