

## SOMMARIO

---

PREMESSA .....	3
1 OBIETTIVI DEL CODICE ETICO .....	3
2 AMBITO DI APPLICAZIONE .....	3
3 VALORI DEL GRUPPO SYNERGIE .....	4
- La vicinanza .....	4
- Lo spirito di gruppo .....	4
- La diversità .....	4
- L'ambizione .....	4
4 REGOLE DI CONDOTTA INTERNA .....	5
4.1 CONDIZIONI DI LAVORO, DI IGIENE E DI SICUREZZA .....	5
4.1 NON DISCRIMINAZIONE .....	5
4.2 LOTTA CONTRO LE MOLESTIE .....	6
4.3 DIALOGO SOCIALE .....	6
4.4 RISPETTO DELLA VITA PRIVATA .....	6
4.1 FORMAZIONE, PROMOZIONE ED EQUITÀ .....	7
4.2 PROTEZIONE DELLE ATTIVITÀ .....	7
4.3 PROTEZIONE DELL'IMMAGINE .....	7
4.4 RISERVATEZZA E DISCREZIONE .....	7
4.2 INFORMAZIONI PRIVILEGIATE .....	7
4.3 AMBIENTE .....	8
5 REGOLE DI CONDOTTA ESTERNE .....	8
5.1 CONFORMITÀ NEI RAPPORTI E NELLE RELAZIONI COMMERCIALI .....	8
5.1.1 Rispetto della libera concorrenza .....	8
5.1.2 Rendere sicure le relazioni con terzi .....	8
5.2 LOTTA CONTRO LA CORRUZIONE E IL TRAFFICO DI INFLUENZE ILLECITE .....	9
1.1.1 Con traffico di influenze illecite si intende lo sfruttamento da parte di una persona delle proprie qualità o della propria posizione di influenza, reale o presunta, per influenzare in maniera impropria sul potere decisionale di un terzo. ....	9
1.1.2 .....	9

1.1.3	5.2.2 Relazioni con le terze parti .....	9
5.3	CONFLITTI DI INTERESSE .....	10
1.1.4	Prevenzione dei conflitti di interesse .....	10
5.3.1	Regole specifiche per i rappresentanti di interessi .....	11
2	6 DENUNCIA E SEGNALAZIONE IN CONFORMITA' ALLE DISPOSIZIONI DELLA LEGGE N. 179 DEL 30.11.2017.....	11
6.1	DENUNCIA E SEGNALAZIONE PROFESSIONALE .....	12
6.2	CHI CONTATTARE IN CASO DI DUBBIO .....	12
7	ENTRATA IN VIGORE .....	12
8	DOCUMENTI DI REGISTRAZIONE .....	13

## PREMESSA

SYNERGIE HR è una società con sede legale in Torino 10152, Via Pisa n 29 appartenente al gruppo SYNERGIE ITALIA ed è specializzata nella:

- *progettazione, gestione e fornitura di servizi e/o di attività esternalizzati (outsourcing) di varia natura, anche amministrativa, rese in favore di enti, istituzioni, imprese, società o altri soggetti ed organismi siano essi pubblici o privati;*
- *attività di ricerca e selezione del personale, in relazione alla fornitura dei servizi summenzionati.*

## 1 OBIETTIVI DEL CODICE ETICO

SYNERGIE HR nello svolgimento della propria attività oltre a rispettare Leggi e Regolamenti italiani e la normativa volontaria per cui è certificata, intende osservare il Codice Etico e di comportamento aziendale (il "Codice") adottato da SYNERGIE ITALIA (al quale si ispira il presente codice etico) che costituisce l'insieme delle regole di comportamento definite nel rispetto della politica di responsabilità sociale del Gruppo e costituisce inoltre parte integrante e sostanziale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da SYNERGIE HR ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001.

Il Codice ha come obiettivo consentire ai suoi Destinatari di determinare il proprio comportamento al verificarsi di situazioni concrete, talvolta complesse, facendo riferimento a una serie di principi chiari e precisi.

Il Codice fa appello alla responsabilità di ogni singola persona e, dove necessario, costituisce un aiuto concreto alla presa di decisioni. Il Codice ha il fine di definire e ricordare il quadro di riferimento in rispetto del quale i suoi Destinatari sono tenuti ad operare quotidianamente.

Il Codice non intende in alcun modo sostituire le norme nazionali e internazionali in vigore in ogni paese in cui opera il Gruppo. Esso le completa e costituisce per tutti i Destinatari un insieme di regole da rispettare in qualsiasi circostanza.

Tutti i Destinatari sono tenuti a garantire che le attività di SYNERGIE HR che rientrano nella sua responsabilità siano svolte in conformità alle leggi e alle normative locali e ai principi descritti nel Codice.

I principi contenuti nel presente Codice Etico costituiscono regole di condotta e di comportamento cogenti per ogni Destinatario, pertanto, le rispettive infrazioni verranno sanzionate, ove in concreto accertate, a prescindere dall'effettiva realizzazione di un fatto-reato ovvero dalla punibilità dello stesso, nonché dalla causazione di qualsiasi danno (patrimoniale e non) alla Società; a tal fine, verrà applicato il sistema disciplinare contenuto nella Parte Generale del Modello Organizzativo adottato dalla Società, al quale ci si richiama pertanto integralmente.

## 2 AMBITO DI APPLICAZIONE

Devono essere considerati destinatari del Codice (di seguito, i Destinatari)

- sia i cd. "Destinatari del Modello Organizzativo";
- sia gli agenti, i rappresentanti, gli altri collaboratori parasubordinati (che non risultino strutturalmente inseriti nell'organizzazione aziendale e prestino attività fuori dai luoghi di lavoro

della Società), i distributori, i fornitori, i lavoratori autonomi, nonché, più in generale, ogni controparte contrattuale della Società;

nel senso che la Società si aspetta che i relativi canoni di comportamento siano da costoro condivisi e scrupolosamente osservati, a prescindere dal tassativo assoggettamento ad un regime di direzione e vigilanza e, quindi, di responsabilità derivata o indiretta ed essa richiede altresì a tutte le imprese collegate o partecipate di adottare una condotta in linea con i principi generali del presente Codice.

Ogni Dipendente deve essere a conoscenza, comprendere e rispettare rigorosamente i principi e le regole contenuti nel Codice e deve agire mantenendo un comportamento professionale eticamente esemplare.

### 3 VALORI DEL GRUPPO SYNERGIE

Fin dalla sua costituzione, il Gruppo SYNERGIE ha sempre difeso e promosso i valori universali che la società considera fondamentali per il proprio sviluppo sostenibile.

Il Gruppo SYNERGIE crede fermamente che il successo di un'impresa si basi sui valori di lealtà, trasparenza e credibilità, conformemente ai principi fondamentali sanciti nella Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo e ai principi dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL), dell'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico (OCSE) destinati alle imprese multinazionali e del Patto globale delle Nazioni Unite.

Oltre a questo quadro generale, tutti i Dipendenti sono chiamati a incarnare quotidianamente i 4 valori del Gruppo SYNERGIE, che sono i seguenti:

- **La vicinanza**  
*“L’ascolto e la conoscenza dei nostri clienti, nonché dei candidati e dei lavoratori somministrati, per accompagnarli, comprenderli e valorizzarli al meglio”.*
- **Lo spirito di gruppo**  
*“L’impegno collettivo dei nostri dipendenti e la loro mobilitazione per realizzare i progetti dei nostri clienti e dei nostri candidati e lavoratori somministrati, conoscere i loro obiettivi e perseguirli insieme”.*
- **La diversità**  
*“Abilità prima delle differenze: ogni dipendente è unico e il gruppo SYNERGIE accompagna lo sviluppo di tutti (dipendenti, candidati e lavoratori somministrati) per il successo di tutti.*  
  
*Firmatario della Carta della Diversità, il Gruppo si impegna a sviluppare l’inserimento e le possibilità di occupazione di tutti, tramite l’istituzione di Poli di diversità e il reclutamento interno”.*
- **L’ambizione**  
*“L’ambizione di realizzare le ambizioni dei nostri clienti. L’ambizione di identificare e consolidare le competenze e la personalità dei nostri dipendenti, candidati e lavoratori somministrati, per costruire una relazione duratura. L’ambizione di costituire e mantenere relazioni solide, che siano fonte di soddisfazione e di successo”.*

La preservazione dell'ambiente costituisce un altro forte impegno da parte della Direzione generale, che viene condiviso con l'insieme dei Dipendenti attraverso la comunicazione interna.

## 4 REGOLE DI CONDOTTA INTERNA

### 4.1 CONDIZIONI DI LAVORO, DI IGIENE E DI SICUREZZA

Il Gruppo SYNERGIE presta particolare attenzione alle condizioni di lavoro dei suoi Dipendenti. In particolare, si impegna ad agire nel pieno rispetto delle leggi vigenti in materia di igiene, di salute e di sicurezza sul luogo di lavoro e a prendere tutte le precauzioni ragionevoli per mantenere l'ambiente di lavoro sicuro e sano per tutti. Pertanto, recependo appieno tali principi fondamentali, SYNERGIE HR si impegna a garantire l'integrità fisica e morale dei suoi collaboratori, condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale, delle regole comportamentali della buona educazione ed ambienti di lavoro sicuri e salubri. Inoltre agisce affinché nell'ambiente di lavoro non si verifichino episodi di intimidazione, mobbing etc.

SYNERGIE HR si impegna ad osservare verso i dipendenti la disciplina giuslavoristica di ogni fonte normativa, regolamentare e contrattuale collettiva vigente, in particolare in materia di orario di lavoro, trattamenti retributivi, contributivi e tutela della salute e della sicurezza sul lavoro nel rispetto della norma (generale) di cui all'art.2087 Cod. Civ. e delle normative (particolari) dettate in materia (principalmente, dal D.Lgs.n.81/2008 e ss.mm.).

Inoltre, SYNERGIE HR si impegna a garantire condizioni di lavoro dignitose e tutelare i diritti umani, riducendo così il cosiddetto rischio di "schiavitù moderna" nella catena di fornitura.

Conformemente a tali disposizioni normative, ogni Dipendente è personalmente tenuto a garantire che le proprie azioni non comportino alcun rischio per sé stesso o per gli altri e deve informare il suo superiore gerarchico di qualsiasi comportamento, attività o rischio potenziale che possa compromettere la sicurezza dell'ambiente di lavoro, nonché qualsiasi incidente di cui possa venire a conoscenza.

### 4.1 NON DISCRIMINAZIONE

SYNERGIE HR promuove attivamente la parità di trattamento di tutti i Dipendenti e l'adozione di pratiche eque in materia di occupazione. SYNERGIE HR respinge qualsiasi forma di discriminazione fondata su differenze di genere, sessualità, età, razza, stato di salute, nazionalità ovvero su credenze religiose o ideologie politiche o appartenenza a sindacati o situazioni di disabilità, respingendo inoltre qualsiasi condotta di propaganda o di istigazione a commettere atti di discriminazione per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi in ottemperanza a quanto previsto sul punto dalla normativa nazionale e comunitaria.

SYNERGIE HR rivendica la neutralità politica, filosofica e religiosa della sua organizzazione. SYNERGIE HR rispetta le credenze e le opinioni dei suoi Dipendenti e le rispettive manifestazioni, a condizione che esse non compromettano il corretto funzionamento e il principio di neutralità aziendali e non costituiscono atti di proselitismo.

Per quanto riguarda il rispetto delle festività religiose o nazionali, SYNERGIE HR adotta le pratiche in vigore nei diversi Paesi in cui opera.

Non viene tollerata alcuna discriminazione di un Dipendente nei confronti di altri Dipendenti, per qualsiasi motivo.

## **4.2 LOTTA CONTRO LE MOLESTIE**

SYNERGIE HR si impegna a non avvalersi di alcuna forma di coercizione fisica o mentale e rifiuta qualsiasi forma di vessazione o molestia. Sono fermamente vietati tutti i comportamenti e le proposte di natura sessuale.

Nessuna situazione professionale può giustificare comportamenti denigratori, qualsiasi forma di violenza, dichiarazioni ingiuriose o comportamenti sessisti.

SYNERGIE HR attribuisce una grande importanza al rispetto reciproco tra i Dipendenti, indipendentemente dal loro livello di responsabilità, e richiede a ciascuno di loro di prestare sempre la più grande attenzione alla maniera in cui si rivolge e agisce nei confronti degli altri.

Tali principi si applicano a tutti i Dipendenti e a tutti i Dirigenti, che ne sono i principali garanti.

## **4.3 DIALOGO SOCIALE**

SYNERGIE HR riconosce l'importanza di disporre di interlocutori indipendenti in rappresentanza dei Dipendenti, liberamente eletti, con i quali stabilire un dialogo sociale regolare sulle questioni relative al funzionamento degli organismi, che influiscono sull'occupazione e sulle condizioni di lavoro.

## **4.4 RISPETTO DELLA VITA PRIVATA**

SYNERGIE HR opera in piena conformità alle leggi in materia di orario di lavoro e di diritto di riposo. La Società desidera promuovere le virtù del corretto equilibrio tra vita privata e vita professionale. Al fine di rispettare la vita privata dei Dipendenti, SYNERGIE HR si impegna a garantire la riservatezza dei dati personali dei Dipendenti, raccolti o conservati dalla società. Conformemente al Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati, tutti i Dipendenti hanno diritto di accesso, di rettifica, di portabilità e di cancellazione dei loro dati personali. Il Dipendente prende atto che potrà esercitare tali diritti su tutti i documenti materiali o immateriali detenuti dalla società e che contengono i suoi dati personali.

Per ulteriori domande o informazioni, i Dipendenti possono rivolgersi al Responsabile della protezione dei dati personali.

Pertanto, chiunque disponga, in virtù della sua funzione, di dati personali relativi ad altri Dipendenti deve garantire di conservare e utilizzare esclusivamente i dati strettamente necessari ai requisiti di legge della società e di agire in condizioni di sicurezza ottimali, conformemente alla informativa sulla protezione dei dati personali di SYNERGIE HR.

Deve inoltre garantire che tali dati vengano trasmessi solo alle persone autorizzate ed esclusivamente nella misura necessaria, e che tali dati siano protetti nei confronti di persone estranee a SYNERGIE HR, salvo nei casi previsti dalla legge.

## 4.1 FORMAZIONE, PROMOZIONE ED EQUITÀ

Lo sviluppo delle competenze professionali e delle responsabilità individuali dei Dipendenti è condizione necessaria per il successo del Gruppo SYNERGIE, che si impegna particolarmente per garantire ai dipendenti pari opportunità e parità di trattamento, sulla base del riconoscimento del merito e delle prestazioni.

Pertanto, SYNERGIE HR incoraggia la crescita dei propri Dipendenti, in particolare attraverso la formazione, la promozione e la mobilità interna, che consente di rafforzarne l'occupabilità.

Il Gruppo esige che gli amministratori e i dirigenti si impegnino a garantire l'evoluzione professionale e la parità di trattamento dei suoi Dipendenti diretti, pertanto, SYNERGIE HR ha recepito appieno tali direttive.

## 4.2 PROTEZIONE DELLE ATTIVITÀ

I Dipendenti sono tenuti a contribuire alla protezione e alla conservazione delle attività del Gruppo SYNERGIE contro qualsiasi forma di degrado, furto o appropriazione indebita e, in particolare, a non dirottarle o usarle perfino personali.

Per "attività" si intendono non solo i beni materiali, come edifici, impianti, macchinari, veicoli, attrezzature, computer e sistemi informativi e forniture di qualsiasi natura, ma anche i beni immateriali, come la proprietà intellettuale (marchi, logo, slogan, ecc.) e il know-how del Gruppo SYNERGIE.

## 4.3 PROTEZIONE DELL'IMMAGINE

La qualità dell'immagine aziendale e una positiva reputazione dei suoi servizi rappresentano la base per la sopravvivenza del Gruppo SYNERGIE.

## 4.4 RISERVATEZZA E DISCREZIONE

I Dipendenti potrebbero, nello svolgimento delle loro mansioni, entrare in possesso di informazioni appartenenti o riguardanti SYNERGIE HR ovvero il Gruppo SYNERGIE e che devono rimanere riservate, nella misura in cui la loro divulgazione rischierebbe di compromettere gli interessi di SYNERGIE HR ovvero del Gruppo SYNERGIE. Tali informazioni possono riguardare studi o progetti, costituire informazioni commerciali, finanziarie e giuridiche, riguardare i clienti, l'organizzazione, la gestione, le attività, i prodotti, i documenti della società, o costituire un elemento della proprietà intellettuale e del know-how aziendali.

È responsabilità di tutti garantire la riservatezza di tali informazioni, vietandone:

- la diffusione, diretta o indiretta, al di fuori del Gruppo SYNERGIE;
- la comunicazione al personale dipendente del Gruppo SYNERGIE non autorizzato ad esserne a conoscenza.

## 4.2 INFORMAZIONI PRIVILEGIATE

L'uso a fini personali di informazioni privilegiate (*insider trading*) riguardo SYNERGIE HR o il Gruppo SYNERGIE o soggetti terzi, di cui un Dipendente possa venire a conoscenza nel quadro o nello svolgimento delle sue mansioni, non solo è contrario

all'etica ma può anche costituire un reato punibile con sanzioni penali.

Un'informazione privilegiata è un'informazione precisa che riguardi SYNERGIE HR ovvero il Gruppo SYNERGIE, che non sia di dominio pubblico e che potrebbe avere un'influenza sensibile sul corso degli strumenti finanziari che lo riguardano, o degli strumenti finanziari ad esso collegati.

In nessun caso, nella gestione delle informazioni, dovranno essere adottati comportamenti che possano favorire fenomeni di *insider trading* (ovvero compravendita e altre operazioni, anche per interposta persona, su strumenti finanziari compiute avvalendosi di informazioni privilegiate comunicate senza giustificato motivo) o di altra natura che abbiano quale conseguenza il depauperamento del patrimonio aziendale o siano volte ad arrecare indebiti vantaggi, anche a terzi.

### 4.3 AMBIENTE

L'impegno di tutte le componenti aziendali del Gruppo SYNERGIE a valutare e minimizzare l'impatto delle proprie attività sull'ambiente è una garanzia di sviluppo sostenibile. La protezione ambientale è quindi un principio fondamentale, applicabile in tutte le fasi delle attività del Gruppo SYNERGIE.

Per tali ragioni, SYNERGIE HR programma le proprie attività ricercando un equilibrio tra iniziative economiche e imprescindibili esigenze ambientali, impegnandosi dunque a migliorare l'impatto ambientale e paesaggistico delle proprie attività, nonché a prevenire i rischi non solo nel rispetto della normativa vigente, ma tenendo conto dello sviluppo della ricerca scientifica e delle migliori esperienze in materia.

## 5 REGOLE DI CONDOTTA ESTERNE

### 5.1 CONFORMITA' NEI RAPPORTI E NELLE RELAZIONI COMMERCIALI

#### 5.1.1 Rispetto della libera concorrenza

Il diritto in materia di concorrenza intende preservare la libera concorrenza vietando pratiche quali la ripartizione del mercato, la fissazione dei prezzi o l'abuso di posizione dominante che penalizzano i clienti, i fornitori e/o i concorrenti. Le infrazioni al diritto della concorrenza sono passibili di sanzioni e, in alcuni casi, di sanzioni penali per la Società e per le persone fisiche coinvolte. Qualsiasi pratica volta a limitare la concorrenza è vietata.

#### 5.1.2 Rendere sicure le relazioni con terzi

L'attività di SYNERGIE HR porta alla stipula di contratti con imprese o intermediari, a collaborare con partner o ad acquisire imprese. SYNERGIE HR potrebbe essere chiamata a rispondere di errori commessi da soggetti terzi che agiscono per conto proprio; per questo motivo, è necessario esercitare la massima vigilanza nelle relazioni aziendali con i terzi. Sono considerati soggetti terzi i partner commerciali, i fornitori, i fornitori di servizi, gli agenti, i clienti, gli intermediari, i subappaltatori, le organizzazioni caritatevoli.

I nostri fornitori di servizi e subappaltatori possono avere un'incidenza notevole sulla qualità dei servizi e sull'immagine di SYNERGIE HR, è pertanto necessario che operino in conformità alla legge e ai più alti standard etici in tutti i settori (lotta contro la

corruzione, conflitti di interesse, salute e ambiente, il rispetto delle persone, etc.).

## 5.2 LOTTA CONTRO LA CORRUZIONE E IL TRAFFICO DI INFLUENZE ILLECITE

**La corruzione** può essere definita come l'accordo fra un pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio e un privato, in forza del quale il primo accetta dal secondo **la dazione o la promessa di denaro o altra utilità a lui non dovuti per l'esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri, ovvero per il compimento di un atto contrario ai doveri d'ufficio.**

1.1.1 **Con traffico di influenze illecite si intende lo sfruttamento da parte di una persona delle proprie qualità o della propria posizione di influenza, reale o presunta, per influenzare in maniera impropria sul poteredecisionale di un terzo.**

1.1.2

**SYNERGIE HR non tollera alcun tipo di corruzione o traffico di influenza illegali.**

I Dipendenti non devono commettere atti di corruzione e non devono ricorrere a intermediari quali agenti, consulenti o altri partner commerciali, al fine di commettere tali atti.

Per questo motivo, è formalmente vietato accettare od offrire qualsiasi tipo di vantaggio a una persona fisica o giuridica, appartenente al settore pubblico o privato, a livello nazionale o internazionale, e/o eseguire qualsiasi azione che abbia lo scopo di compromettere l'obiettività e la trasparenza di qualsiasi processo decisionale, a beneficio, diretto o indiretto, delle società del Gruppo SYNERGIE e/o dei suoi Dipendenti.

### 5.2.1 Rapporti con la PA

**SYNERGIE HR respinge qualsiasi tipo di tangente, effettiva o prevista, e qualsiasi altro pagamento illegale**, diretto o indiretto, tramite intermediario, a funzionari pubblici, governativi o a qualsiasi altro pubblico ufficiale, nonché a qualsiasi soggetto di diritto privato, volto all'ottenimento di una decisione favorevole da parte di essi o all'ottenimento di un vantaggio di qualsiasi tipo o indebito per SYNERGIE HR o per altre Società del Gruppo.

### 1.1.3 5.2.2 Relazioni con le terze parti

SYNERGIE HR condanna fermamente ogni forma di corruzione, diretta o indiretta (tramite intermediario pubblico o privato), attiva o passiva, nelle relazioni commerciali con i diversi soggetti terzi (partner commerciali, fornitori, fornitori di servizi, agenti, clienti, intermediari, subappaltatori, organizzazioni caritatevoli).

È inoltre formalmente vietato concedere o ricevere qualsiasi vantaggio indebito, pagamento illecito o denaro. È necessario garantire le competenze e la rispettabilità dei soggetti terzi. Le clausole anticorruzione devono essere inserite in tutti i contratti stipulati con qualsiasi soggetto terzo.

### 5.2.3 Erogazioni e sponsorizzazioni

**SYNERGIE HR autorizza le erogazioni**, in via diretta o indiretta, in favore di fondazioni o associazioni caritatevoli, culturali, sociali, umanitarie o sportive attraverso il patrocinio, la sponsorizzazione e le donazioni caritatevoli, se l'erogazione avviene nel rispetto della legge; l'erogazione è conforme alle procedure interne ed è stata convalidata dal superiore gerarchico; le spese sostenute a titolo di sponsorizzazione/beneficenza devono risultare chiaramente nelleregistrazioni contabili; gli importi assegnati sono ragionevoli e appropriati all'obiettivo della sponsorizzazione.

SYNERGIE HR **vieta formalmente qualsiasi contributo** diretto o indiretto da parte di qualsiasi filiale, a partiti, fondazioni o associazioni politiche, anche nei casi consentiti dalle leggi locali.

## 5.3 CONFLITTI DI INTERESSE

### 1.1.4 Prevenzione dei conflitti di interesse

Il conflitto di interessi identifica una situazione di interferenza tra interessi professionali e personali opposti, che potrebbe potenzialmente influenzare l'esercizio indipendente, imparziale e obiettivo di una funzione.

I conflitti di interessi insorgono in qualsiasi situazione in cui gli interessi personali dei dipendenti sono in conflitto con le rispettive mansioni o responsabilità.

Se sono all'origine di favoritismi, i conflitti di interessi possono essere considerati atti di corruzione. I conflitti di interessi possono essere di due tipi:

- **Conflitto di interessi accertato:** *La possibilità per un Dipendente, nello svolgimento delle sue mansioni, di influenzare un soggetto terzo (ad esempio, decisioni in materia di selezione del personale, aggiudicazione di appalti, ecc.) o di essere percepito come tale, al fine di favorire un interesse privato.*
- **Conflitto di interessi potenziale:** *La probabilità per un Dipendente di influenzare o essere influenzato da terzi, o di essere percepito come tale, al fine di favorire un interesse privato, nello svolgimento delle sue mansioni.*

I Dipendenti devono evitare situazioni in cui i loro interessi personali, o quelli di persone interposte, possano entrare in conflitto con gli interessi di SYNERGIE HR o del Gruppo. A tal fine, i Dipendenti:

- Non devono godere di vantaggi personali, per sé stessi o per interposte persone, in virtù della loro posizione all'interno di SYNERGIE HR o del Gruppo;
- Non possono svolgere attività professionali in favore di enti esterni al Gruppo SYNERGIE, in applicazione del principio di esclusività previsto dai contratti di lavoro (eccetto per i Dipendenti a tempoparziale);
- Non possono, direttamente o indirettamente, personalmente o tramite interposta persona, acquisire partecipazioni o ricoprire un ruolo negli organi direttivi di altri organismi, che possono entrare in conflitto con gli interessi del Gruppo.

Se le circostanze determinano un potenziale o accertato conflitto di interessi, i Dipendenti interessati devono informarne la società, utilizzando il Modulo di *dichiarazione di un conflitto di interessi*.

Le dichiarazioni devono essere presentate immediatamente al verificarsi di una situazione di conflitto di interessi, reale o potenziale e, in ogni caso, prima che venga presa qualsiasi decisione che potrebbe essere influenzata da un conflitto di interessi.

I Dipendenti possono inoltre essere confrontanti ad altri tipi di situazioni che potrebbero parimenti costituire un conflitto di interessi. In tali casi, i Dipendenti devono informarne

il **Responsabile della conformità**, affinché possa esprimere un parere sull'esistenza o meno di un conflitto di interessi.

### 5.3.1 Regole specifiche per i rappresentanti di interessi

**SYNERGIE HR può essere chiamata a partecipare a trattative o discussioni relative allo sviluppodì regolamenti nel settore delle risorse umane.**

Il termine "rappresentante di interessi" (o "lobby") designa qualsiasi persona fisica o giuridica, privata o pubblica, che eserciti un'attività volta a influenzare le leggi, le decisioni o le direttive di un governo o di un'istituzione in favore di una causa specifica o di un risultato atteso.

L'attività di lobbying diventa corruzione nel caso in cui il rappresentante di interessi dia/offra o prometta denaro o altra utilità ad un pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio, per incoraggiarlo a sostenere una legge o delle attività che favoriscono gli affari del suo cliente.

**SYNERGIE HR vieta qualsiasi attività di rappresentanza di interessi indebita.** È fondamentale operare basandosi sui principi della trasparenza e della responsabilità, per evitare qualsiasi forma di illegalità nelle attività di rappresentanza degli interessi.

Il Responsabile della conformità può fornire linee guida sul modo in cui i rappresentanti di interessi devono svolgere la loro attività, conformemente ai valori di trasparenza, onestà e integrità sostenuti da SYNERGIE HR.

## 2 6 DENUNCIA E SEGNALAZIONE IN CONFORMITÀ' ALLE DISPOSIZIONI DELLA LEGGE N. 179 DEL 30.11.2017

*Ai sensi delle disposizioni di cui alla Legge 30 novembre 2017 n. 179 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.*

SYNERGIE HR assicura la piena riservatezza e tutela nei confronti di tutti i soggetti apicali e sottoposti che effettuino segnalazioni circostanziate di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, ovvero segnalazioni di violazioni del Modello Organizzativo e collegato Codice Etico di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte, utilizzando il canale dedicato Whistleblowing.

Dovrà, a titolo esemplificativo e non esaustivo, essere oggetto di segnalazione, qualunque richiesta di indebiti vantaggi o tentativi di concussione da parte di un funzionario della Pubblica Amministrazione di cui si dovesse essere destinatari o semplicemente venire a conoscenza.

Qualsiasi Dipendente che segnali in buona fede e in maniera disinteressata, ossia con la sincera convinzione che la sua dichiarazione sia corretta, la violazione, effettiva o potenziale, del Codice Etico ovvero del Modello Organizzativo al proprio responsabile o al Responsabile della conformità, sarà protetto da qualsiasi forma di ritorsione. La sua identità e quanto dichiarato saranno trattati in maniera confidenziale, in conformità

alle leggi applicabili.

Nello specifico la Società, con il proprio sistema disciplinare, prevede espressamente l'applicazione di sanzioni disciplinari nei confronti di chi, a qualsiasi titolo, compia atti discriminatori e/o ritorsivi di qualunque natura verso il segnalante ovvero violi i doveri di riservatezza dell'identità del segnalante, nonché nei confronti dei segnalanti i quali effettuino segnalazioni in mala fede con dolo o colpa grave che si rivelino infondate. A tal fine ci si richiama al sistema disciplinare contenuto nella Parte Generale del Modello Organizzativo adottato dalla Società.

Peraltro, l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che hanno effettuato segnalazioni può essere oggetto di denuncia all'Ispettorato nazionale del lavoro da parte dello stesso segnalante ovvero dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo, così come previsto dall'art. 6 comma 2-ter del D.Lgs. 231/01; inoltre, eventuali misure ritorsive e/o discriminatorie – quali, ad esempio, il licenziamento o il mutamento di mansioni – debbono essere considerate giuridicamente nulle, in ossequio a quanto disposto dall'art. 6 comma 2-quater del D.Lgs. 231/01.

Al contrario, le segnalazioni effettuate in mala fede con dolo o colpa grave che si rivelino poi infondate saranno passibili di sanzioni disciplinari.

## **6.1 DENUNCIA E SEGNALAZIONE PROFESSIONALE**

Nel caso in cui un Dipendente incontri pratiche contrarie ai principi contenuti nel presente Codice ovvero in violazione alle previsioni di cui al Modello Organizzativo adottato dalla Società, il Dipendente potrà effettuare una segnalazione utilizzando il canale dedicato Whistleblowing nei termini sopra precisati.

La segnalazione darà luogo a un'indagine interna al termine della quale verrà stabilito il seguito da dare alla situazione. Ogni Dipendente deve avvalersi del diritto di denuncia e segnalazione in buona fede. In caso contrario, tale Dipendente sarà passibile di sanzioni.

## **6.2 CHI CONTATTARE IN CASO DI DUBBIO**

Ciascun destinatario del presente Codice Etico, potrà formulare richieste di chiarimento circa l'applicazione dei principi di cui al presente Codice Etico nonché riguardo alle prescrizioni contenute nel Modello Organizzativo adottato dalla Società, direttamente all'Organismo di Vigilanza istituito ai sensi dell'art. 6 comma 1 del D.Lgs. 231/01.

## **7 ENTRATA IN VIGORE**

Il presente Codice Etico è un documento approvato dall'Amministratore Unico della Società e, pertanto, a partire dalla data di formale adozione, esso dovrà considerarsi immediatamente valido ed efficace nei confronti di tutti i suoi Destinatari.

## 8 DOCUMENTI DI REGISTRAZIONE

N.Doc.	Titolo