

CODICE DI CONDOTTA E DI COMPORTAMENTO

Approvato dal Consiglio di Amministrazione di POKER S.p.A.

Indice

Premessa	3
1 Guida all'uso del Codice Etico	5
2 Norme generali di condotta e di comportamento	6
2.1. Conoscenza delle norme e diffusione del Codice Etico	6
2.2. Comportamenti Organizzativi	6
3 Principi e politiche nella gestione degli affari	7
3.1. Situazioni di conflitto di interessi	7
3.1.1. Premessa	7
3.2. Comportamenti organizzativi negli affari	7
3.2.1. Conflitto di interessi	7
3.3. Condotta e comportamento negli affari	7
3.4. Obbligo della riservatezza a tutela del patrimonio aziendale	8
3.5. Obblighi negli affari: corruzione, pagamenti illeciti, prevenzione riciclaggio denaro	8
3.5.1. Corruzione, pagamenti illeciti, donazioni, omaggi	8
3.5.2. Tutela e riciclaggio del denaro	9
4 Risorse Umane e politiche di gestione	10
4.1. Premessa	10
4.1.1. Obblighi dei dipendenti e dei collaboratori	10
4.1.2. Obblighi dei dipendenti che rivestono ruoli di Responsabilità	10
4.1.3. Mezzi, strumenti, beni aziendali, tutela del patrimonio aziendale	11
5 Ambiente di lavoro, tutela della privacy, pari opportunità, molestie	12
5.1. Ambiente di lavoro	12
5.2. Tutela della privacy e delle dignità dei lavoratori	12
5.3. Tutela delle pari opportunità	12
5.4. Molestie e comportamenti lesivi della dignità individuali	13
6 Rapporti con Organizzazioni ed Enti esterni	14
6.1. Premessa	14
6.2. Condotta e comportamenti nei rapporti con clienti e fornitori	14
6.3. Condotta e comportamenti nei rapporti con Organizzazioni Sindacali, Partiti Politici, Istituzioni, Pubblica Amministrazione ..	14
7 Comunicazione interna, istituzionale, con l'esterno e tutela dell'informazione	15
8 Contabilità, procedure amministrative, controllo dati contabili	16
9 Organismo di Controllo e di Verifica del Codice Etico	17
10 Modalità operative, tutela e garanzia	18
11 Allegato A) procedura di segnalazione anomalie	19

PREMESSA

La Poker S.p.A. è una società italiana che fin dalla sua costituzione, avvenuta nel 1980, svolge un ruolo importante e da protagonista nel panorama informatico nazionale.

La missione dell'azienda, incentrata sul know-how e sull'eccellenza tecnologica nell'ambito dei *sistemi informativi gestionali*, si pone l'obiettivo primario di offrire, attraverso soluzioni innovative ed integrate la massima soddisfazione dei clienti, nel legittimo interesse di tutte le categorie di soggetti interessati, siano essi clienti, fornitori, azionisti, enti ed organizzazioni esterne, siano essi dipendenti.

In tal senso, ed in particolare a seguito della sempre più impellente esigenza di adeguare il business alla pressante domanda di automazione espressa dalle aziende italiane, la società ricerca continuamente l'eccellenza nei servizi offerti con lo scopo di accrescere il vantaggio competitivo derivante dalla capacità di essere flessibile, di rispondere con rapidità alle mutate condizioni di mercato, di comprendere in anticipo l'evoluzione del mercato stesso e, quindi, dei nuovi bisogni correlati ai forti cambiamenti dei processi di automazione in campo ICT, privilegiando efficacia ed efficienza operativa. Poker investe considerevoli risorse nelle tecnologie e negli ambienti di sviluppo di *quarta generazione*. Obiettivo: offrire ai clienti soluzioni affidabili, compatibili con le nuove architetture, conformi agli standard emergenti, capaci di gestire la molteplicità dei comparti aziendali in modo integrato e pienamente correlato alle esigenze di business per aziende diverse per dimensioni e classe merceologica.

Lo sviluppo continuo di nuove soluzioni capaci di soddisfare i più elevati standard qualitativi, in stretta correlazione ai rapidi mutamenti organizzativi aziendali nei più diversi settori economici, s'accompagna a pratiche di equità e correttezza nella gestione delle risorse umane e del rapporto di lavoro, unitamente al rispetto delle norme in materia sulla sicurezza dei lavoratori, delle leggi e delle disposizioni regolamentari applicabili al proprio campo di attività. Per l'importanza dei servizi offerti, Poker S.p.A. svolge un ruolo rilevante rispetto al mercato di riferimento ed al progresso tecnologico e scientifico del settore in cui opera. Il raggiungimento degli obiettivi della società è perseguito con il massimo della lealtà, serietà, trasparenza, competenza, nell'assoluto intento di accrescere il suo posizionamento competitivo.

Sulla base dei principi appena enunciati ed al fine di competere efficacemente e lealmente sul mercato, Poker s'impegna ad una condotta corretta ed imparziale, fondata su rapporti d'affari improntati ad integrità e lealtà e intrattenuti, a tutti i livelli, senza alcun conflitto d'interessi aziendali e personali. Enunciare, condividere ed applicare questi valori, significa accrescere il *valore aggiunto* dell'impresa, consapevole delle positive ricadute sui clienti e su tutta l'organizzazione aziendale con particolare riferimento ai suoi dipendenti.

Per raggiungere questi obiettivi la Poker S.p.A. richiede ai propri dipendenti, nello svolgimento delle loro mansioni, il rispetto dei più elevati standard di condotta e di comportamento negli affari e nell'espletamento dei compiti affidati, come stabilito nel presente **“Codice Etico di Condotta e Comportamento”** e nelle politiche a cui esso fa esplicito riferimento, secondo i principi di seguito indicati.

La Poker ha ritenuto opportuno e necessario adottare ed emanare un proprio Codice Etico di condotta che espliciti i valori ed i principi ispiratori cui tutti i propri amministratori, dipendenti e collaboratori a vario titolo devono adeguarsi, accettando responsabilità, assetti, ruoli, e regole della cui violazione, anche se da essa non consegue alcuna responsabilità della Società verso terzi, essi assumono la personale responsabilità verso l'interno e l'esterno dell'Azienda.

Il **“Codice Etico”**, in questo senso, costituisce e rappresenta la guida e il supporto per ogni dipendente, tale da metterlo in condizione ed in grado di perseguire e attuare modalità operative e comportamentali, in linea con i principi ed i valori espressi. Esso costituisce, peraltro, elemento fondamentale del modello organizzativo di controllo interno, che Poker s'impegna a regolamentare, rafforzare ed implementare continuamente nel tempo, in linea con i prevedibili sviluppi futuri in materia.

La conoscenza e l'osservanza del “Codice di Condotta” da parte di tutti coloro che prestano attività lavorativa in Poker, sono dunque condizioni primarie ed irrinunciabili, per il perseguimento dei principi di **trasparenza e reputazione** della società.

In considerazione di quanto detto in premessa, la POKer:

- a) garantisce la diffusione del Codice in tutta l'azienda e presso tutti i destinatari.
- b) Assicura che tutti gli aggiornamenti e le modifiche ad esso apportate saranno portati immediatamente a conoscenza dei destinatari. Il compito di aggiornare il "Codice Etico" è posto in capo al Consiglio d'Amministrazione, al fine di adeguarlo all'eventuale nuova normativa rilevante od all'evoluzione della sensibilità civile;
- c) Fornisce un adeguato sostegno/supporto formativo e informativo, mettendo a disposizione ogni necessaria attività/azione volta a risolvere casi di dubbi d'interpretazione del Codice;
- d) Garantisce che i dipendenti che segnalino violazioni del Codice non siano soggetti ad alcuna forma di atti di ritorsione;
- e) Adotta, nei casi di violazione dei principi contenuti nel Codice, provvedimenti sanzionatori equi e commisurati alla gravità della violazione ed assicura di applicarli in tutti i casi, in altre parole indistintamente a tutte le categorie di dipendenti avendo quale riferimento le normative di legge vigenti, di contratto e le normative interne emanate;
- f) Attiva verifiche periodiche volte ad accertare il rispetto delle norme ivi contenute. E' compito degli Amministratori e dei dipendenti POKer, vigilare sull'applicazione del "Codice Etico", segnalando le eventuali inadempienze o mancate applicazioni al Consiglio d'Amministrazione. Compete di conseguenza allo stesso il compito di farsi promotore di proposte di miglioramento o modifica dei contenuti.

Il "Codice Etico" costituisce presupposto e riferimento, previa valutazione dei rischi/reati eventualmente connessi alle attività svolte, sia del modello preventivo di organizzazione, gestione e controllo, sia del sistema sanzionatorio per la violazione delle norme in esso stabilite, adottati da POKer secondo quanto previsto dagli articoli 6 e 7 del D.Lgs 231 del 2001 e sulla base del codice di comportamento redatto da Confindustria ai sensi dell'art. 6, comma 3, del citato decreto legislativo.

La POKer S.p.A. nell'auspicare la valenza dello strumento in ragione dei principi e dei valori in esso contenuti, incoraggia, stimola e si attende il contributo attivo e costruttivo di tutti coloro interessati a migliorare l'efficacia del Codice, siano essi dipendenti, o soggetti esterni all'azienda ma che con essa intrattengono rapporti d'affari/lavoro.

POKER si adopera per fare in modo che i principi del codice siano condivisi da consulenti, da fornitori e da qualsiasi altro soggetto che intrattenga rapporti d'affari con la società. S'impegna infine a non instaurare rapporti d'affari/lavoro con chiunque si rifiuti espressamente di rispettare i principi ed i valori del Codice.

1. GUIDA ALL'USO DEL "CODICE ETICO"

Definizione e scopo del Codice Etico.

Il Codice è un documento/atto approvato dal Consiglio d'Amministrazione della società Poker S.p.A. che definisce i principi ed i valori etici di condotta e di comportamento negli affari di tutti quelli che intrattengono con l'azienda un rapporto d'interdipendenza sia diretto, sia indiretto.

Il presente "Codice Etico di Condotta e di Comportamento" (di seguito Codice Etico) costituisce il programma individuato dall'azienda per assicurare un'efficace prevenzione e rilevazione di violazioni di leggi e di disposizioni regolamentari applicabili alla sua attività. Esso esprime gli impegni e le responsabilità etiche nella conduzione di tutte le attività finalizzate al raggiungimento degli obiettivi aziendali, nel rispetto di tutti i portatori d'interessi, da parte degli amministratori, dipendenti e collaboratori di Poker.

Destinatari del Codice Etico.

Il Codice Etico, nel suo complesso, si applica indifferentemente a tutti i dipendenti della Poker, quindi, ai soci, amministratori, manager, dipendenti subordinati, consulenti (interni/esterni) e a tutti gli altri soggetti e/o società che agiscono ed operano in nome e per conto dell'azienda.

Poker si adopera affinché il Codice Etico sia considerato uno strumento conforme ai principi dell'integrità morale posta alla base della correttezza nei rapporti d'affari e di lavoro da parte di tutti quei soggetti con i quali intrattiene rapporti sia su base provvisoria sia duratura.

Applicazione del Codice Etico

Il Codice Etico si applica sia in Italia, sia in tutti gli altri eventuali Paesi nei quali Poker deve intrattenere rapporti d'affari. In quest'ultimo caso, qualora in detti Paesi le norme vigenti in vigore fossero più permissive di quelle del Codice Etico emanato, saranno queste a prevalere.

Diffusione e reperibilità del Codice Etico.

Il Codice Etico è portato a conoscenza di tutti i dipendenti sia attraverso l'affissione in apposita bacheca aziendale, sia sul sito personale aziendale, nonché consegnato in forma cartacea individuale (allo scopo i dipendenti ricevono una apposita lettera personale con ricevuta di avvenuta consegna).

Aggiornamento e modifiche del Codice Etico.

Il Codice Etico, trattando temi ed argomenti suscettibili di modificazioni connesse sia all'organizzazione aziendale, sia ad aggiornamenti giuridico/legali, è modificabile, da parte del Consiglio d'Amministrazione, in qualsiasi momento, in altre parole allorquando importanti e significativi fatti ad esso correlati ne dovessero imporre la necessità. Trattandosi inoltre di uno strumento dinamico, anche alla luce di possibili interventi/suggerimenti da parte di soggetti interni/esterni, le eventuali modifiche/aggiornamenti saranno portati immediatamente a conoscenza dei destinatari.

2. NORME GENERALI DI CONDOTTA E COMPORTAMENTO

Poker sviluppa la propria attività imprenditoriale richiedendo a tutti i dipendenti, a qualsiasi livello di grado e d'inquadramento, l'osservanza delle politiche seguenti:

2.1. CONOSCENZA DELLE NORME E DIFFUSIONE DEL CODICE ETICO

- a) Poker nell'assumere la decisione di dotarsi di un Codice Etico, s'impegna a curarne la diffusione tra i dipendenti e i soggetti terzi interessati; evidenzia altresì l'esigenza di attuarne tutte le fasi applicative, aggiornamento e verifica, invitando i collaboratori (interni/esterni) a farsi carico di presentare eventuali richieste di chiarimento e proposte di modifiche, ove dovesse essere necessario. Il mancato rispetto dei principi ispiratori e delle linee guida ivi contenuti, comporterà, previo accertamento dell'inosservanza delle norme, l'applicazione d'adeguate sanzioni disciplinari coerenti con leggi e contratto;
- b) Poker si adopera, in particolare, attraverso il coinvolgimento diretto degli amministratori e il management, affinché gli stessi si attivino fattivamente al perseguimento ed alla realizzazione di progetti, iniziative, azioni industriali e commerciali, volti al mantenimento del parco clienti e a quanto altro necessario per migliorare il posizionamento dell'azienda sul mercato di riferimento, anche pianificando specifici investimenti in nuove tecnologie, mezzi e risorse umane.
- c) Poker promuove e garantisce altresì ogni necessaria azione connessa con la corretta gestione amministrativa dell'azienda allo scopo di assicurare la piena trasparenza degli atti contabili coerentemente con le leggi vigenti in materia, in linea con lo sviluppo dei processi interni e le richieste di verifica e di controllo delle autorità/organismi competenti di controllo.

2.2. COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI

- a) Poker opera nell'assoluto rispetto delle leggi, del contratto e dei regolamenti interni, conformandosi al Codice Etico, alle procedure operative e alle norme e disposizioni interne emanate.
- b) assume e considera l'integrità morale, la disciplina e la deontologia professionale, quali valori ineludibili cui tutti i dipendenti devono ispirarsi continuamente nell'esercizio dell'attività lavorativa, in tal senso essi sono ritenuti un obbligo assoluto e continuo che ne caratterizza i comportamenti organizzativi funzionali allo sviluppo del business aziendale;
- c) è fatto, quindi, obbligo, per gli amministratori, i manager, i dipendenti e tutti coloro che a vario titolo interagiscono con le attività della Poker, di assumersi in prima persona l'onere di aggiornarsi costantemente, in ragione del ruolo, delle responsabilità e delle competenze, sia della conoscenza dell'evoluzione legislativa, sia del rispetto delle norme correlate in materia;
- d) i rapporti interpersonali, all'interno dell'azienda e in relazione a quelli con soggetti terzi, sono improntati al rispetto reciproco, alla collaborazione, alla trasparenza, alla correttezza, conformemente con quanto previsto dalle leggi vigenti e dal contratto; in particolare è richiesta l'osservanza rigorosa dell'obbligo di fedeltà e la diligenza, avendo cura di non mettere in atto azioni e/o comportamenti che possano dar luogo a situazioni pregiudizievoli per l'azienda, anche al fine di tutelarne l'immagine;

PRINCIPI E POLITICHE NELLA GESTIONE DEGLI AFFARI.

I rapporti di lavoro, in via generale, siano essi di tipo subordinato, sia d'altra fattispecie, soggiacciono ad un principio universalmente riconosciuto e condiviso quale è l'obbligo della fedeltà. Detto principio risulta pienamente soddisfatto allorquando i dipendenti, ma anche gli altri soggetti interessati a rapporti di affari con l'azienda, adeguano i loro comportamenti all'obbligo di operare con diligenza, fiducia reciproca, trasparenza e correttezza professionale.

La Poker nel fermo convincimento dell'importanza di detti valori, attribuisce al rapporto fiduciario con i propri collaboratori importanza primaria e, conseguentemente, stabilisce le seguenti modalità operative e comportamentali in coerenza e in linea con gli interessi generali dell'impresa.

3.1 SITUAZIONI DI CONFLITTO DI INTERESSI

3.1.1. PREMESSA

I conflitti d'interesse, oltre ad essere in netto contrasto con le normative di legge e di contratto, costituiscono un serio pregiudizio all'immagine dell'azienda minandone in modo radicale l'esistenza stessa. La Poker, in conformità ai principi appena sopra enunciati e recepiti dal vigente Codice Etico, ritiene ed esige, in tale prospettiva, che i soci, gli amministratori, i manager, i dipendenti e, tutti gli altri soggetti con essa interagenti, devono evitare ogni possibile situazione di conflitto di interesse, con particolare riguardo a interessi personali, familiari, e/o che in qualsiasi altro modo possono influenzare l'indipendenza di giudizio e di decisione sulle scelte operate all'interno/esterno dell'impresa. Al riguardo è fatto obbligo di osservare le seguenti norme comportamentali.

3.2. COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI NEGLI AFFARI

3.2.1. CONFLITTO DI INTERESSI

Amministratori, soci, manager, dipendenti e gli altri soggetti destinatari devono escludere ed evitare ogni possibile azione/comportamento/rapporto, che possa configurarsi quale violazione del principio enunciato. In particolare è vietata la possibilità di sovrapporre o in ogni caso incrociare, facendo leva sul proprio ruolo organizzativo in azienda, le attività lavorative riflettenti e rispondenti ad una logica di conflitto d'interesse personale, familiare e/o d'altra fattispecie ad esso riconducibile.

- a) Ogni dipendente, a qualsiasi livello gerarchico, deve comunicare in forma scritta, al diretto superiore l'esistenza di una situazione/attività lavorativa, sia su base stabile, sia provvisoria, che può configurarsi in conflitto d'interesse, presunta o effettiva, del singolo nei confronti dell'azienda.
- b) Allo stesso modo è fatto obbligo di segnalare l'eventuale esistenza di partecipazioni finanziarie o commerciali con fornitori, clienti, concorrenti e/od ogni qualsivoglia forma di vantaggi impropri derivanti dal ruolo ricoperto in Poker e tali da poter influenzare pregiudizialmente gli interessi propri della società ed il modo di perseguire gli obiettivi di competitività, d'innovazione tecnica/tecnologica e di sviluppo.
- c) Poker richiede pertanto che chiunque sapesse di comportamenti lesivi dell'immagine dell'azienda e degli interessi di business correlati, ne dia tempestiva comunicazione scritta al superiore diretto.

3.3. CONDOTTA E COMPORTAMENTI NEGLI AFFARI

Chiunque intrattenga rapporti con clienti e fornitori deve tenere comportamenti improntati alla massima correttezza, trasparenza e lealtà. I rapporti con i clienti ed i fornitori rappresentano un aspetto di gran rilievo per l'immagine e la legittimazione del posizionamento competitivo della Poker. Nell'esercizio del ruolo proprio di chi è investito di responsabilità verso i soggetti di cui sopra, è richiesta l'assoluta necessità di rispettare le procedure interne e le direttive aziendali nel rispetto della gerarchia organizzativa, operare in modo trasparente sia in ordine alle attività di formulazione delle offerte ai clienti, sia nelle attività connesse al processo di acquisto.

3.4. OBBLIGO DELLA RISERVATEZZA A TUTELA DEL PATRIMONIO AZIENDALE

- d) Il know-how della Poker costituisce elemento primario e fondamentale posto alla base dello sviluppo tecnico/tecnologico dell'azienda. In tal senso le competenze e le conoscenze acquisite conseguite da tutti i dipendenti sono parte integrante del patrimonio della società, conseguentemente, l'impropria divulgazione di tali conoscenze, fatti salvi i casi in cui tale rivelazione non sia richiesta da leggi o da altre normative specifiche previste da apposite disposizioni e/o accordi contrattuali con le controparti con le quali si è instaurato un rapporto di interesse economico e/o comunque lecito e legittimo, sono soggette al vincolo della riservatezza. L'obbligo della riservatezza e del patto di non concorrenza, permangono anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro con la Poker, ai sensi e per gli effetti di quanto contenuto nella disciplina del codice civile in relazione al patto di non concorrenza.
- e) La specificità e particolarità delle tematiche sviluppate in Poker, anche per la rilevanza che esse possono assumere nei confronti dei clienti, sono quindi riservate e utilizzabili unicamente ai fini propri dello sviluppo del business aziendale. In particolare è vietata la diffusione d'informazioni, apprese in ragione della propria attività lavorativa, a qualsiasi livello, riguardanti tecnologie "protette", innovazioni, sperimentazioni, applicazioni informatiche, software, ecc. costituenti la ragion d'essere del know-how societario e la cui divulgazione possa generare un pericolo/danno economico e di immagine alla Poker e/o un indebito guadagno a coloro che ne facciano un uso illecito.
- f) Poker nel riconoscere il fondamentale diritto alla competizione nel mercato di riferimento, s'impegna, quindi, a rispettare ed attuare tutto quanto necessario in materia di leale concorrenza. In tal senso assume, come principio irrinunciabile, l'onere di agire con rigore nel pieno rispetto dei diritti di proprietà intellettuale applicabile nell'ambito in cui opera. Sono pertanto perseguite azioni, atti, comportamenti, tali da rappresentare una violazione delle leggi sulla concorrenza.
- g) La violazione dei doveri di riservatezza e del patto di non concorrenza da parte dei dipendenti, a qualsivoglia livello, implica il venir meno dell'elemento fiduciario che sta alla base del corretto rapporto di lavoro e determina l'applicazione di sanzioni disciplinari secondo quanto previsto dalle norme, dal contratto e dalle leggi vigenti in atto.

3.5. OBBLIGHI NEGLI AFFARI: CORRUZIONE E PAGAMENTI ILLECITI, PREVENZIONE DEL RICICLAGGIO DI DENARO

3.5.1. CORRUZIONE, PAGAMENTI ILLECITI, DONAZIONI, OMAGGI

- a) Poker s'impegna al rispetto rigoroso dei più elevati principi d'integrità, onestà e correttezza, attuando una politica di trasparenza, sia all'interno della propria organizzazione, sia nel confronto di soggetti esterni, alla quale devono sottostare tutti i propri dipendenti.
- b) Conformemente a tale principio, Poker vieta categoricamente e non tollera comportamenti in palese contraddizione con i valori di integrità e onestà. Tutti i dipendenti non devono, in alcun modo, diretto e/o indiretto, proporre, sollecitare, accettare e ricevere somme di denaro o altre utilità equipollenti, anche a seguito d'eventuali pressioni illecite, aventi il preciso intento, da parte dei proponenti, di ricavarne un vantaggio a discapito e pregiudizio dell'integrità della Poker.
- c) Allo stesso modo ai dipendenti è fatto assoluto divieto di mettere in atto azioni configurabili e traducibili in fatti di corruzione nei confronti di persone, società, organismi pubblici e privati, pubblici ufficiali, organizzazioni di qualsivoglia genere, ecc. in qualsiasi forma o modo, al fine di evitare situazioni di vantaggi personali a scapito dell'integrità dell'immagine della Poker.
- d) Per quanto sopra riportato, è vietato, quindi, ai dipendenti e a tutti gli altri destinatari del Codice Etico, di offrire/ricevere regalie, omaggi, o altri benefici d'ogni genere che possano compromettere la loro neutralità di giudizio. Coloro i quali ricevono doni, omaggi, tentativi o trattamenti di favore da parte di clienti, fornitori e altri soggetti con i quali interagiscono nel normale svolgimento della propria attività, devono comunicarlo immediatamente al responsabile diretto il quale, a sua volta, deve informare con altrettanta tempestività l'organismo aziendale preposto alla verifica ed al controllo dei comportamenti illeciti o in netta violazione dei principi ispiratori del Codice Etico, affinché agiscano di conseguenza nei confronti dei contravventori.

3.5.2. TUTELA E PREVENZIONE DEL RICICLAGGIO DI DENARO.

- a) La Poker attraverso i soci, amministratori, manager e dipendenti, non deve in nessun modo e/o forma compiere atti/attività rientranti nella fattispecie del riciclaggio del denaro.
- b) a tale riguardo provvede a porre in essere tutte le necessarie cautele preventive, volte all'accertamento delle operazioni commerciali e finanziarie sulle controparti con le quali intrattiene rapporti d'affari, al fine di appurare la loro correttezza, rispettabilità e la legittimità della loro attività prima di instaurare con questi rapporti di affari.

4. RISORSE UMANE E POLITICHE DI GESTIONE

4.1. PREMESSA

La Poker opera nel mercato dell'IT fortemente influenzato dalla capacità e dalla rapidità di cogliere, anche in anticipo sulle effettive esigenze dei clienti, i cambiamenti che gli stessi devono realizzare per trasformare e rendere i loro investimenti in un vero ed efficace vantaggio competitivo. Questa sfida è resa possibile unicamente se il servizio offerto è in grado di sviluppare progetti capaci di realizzare soluzioni altamente innovative che meglio si raccordano ai bisogni reali dei clienti. Poker persegue continuamente una funzione di forte partnership con tutti i propri clienti, affiancandoli nelle loro decisioni, proponendo personalizzazioni in grado di cogliere le diverse specificità, adattando e ottimizzando le soluzioni proposte in modo integrato e pienamente in linea con gli obiettivi di business, orientandoli a vincere le sfide dei nuovi scenari competitivi.

Realizzare pienamente questa missione significa avere Risorse Umane in grado di esprimere conoscenze e competenze tecniche d'elevatissimo livello. In tal senso la professionalità dei dipendenti Poker costituisce l'elemento essenziale per il mantenimento della competitività non solo all'interno dell'azienda, ma soprattutto per la creazione del valore aggiunto e la soddisfazione funzionale allo sviluppo del business dei clienti. Le Risorse Umane sono il valore distintivo del patrimonio dell'azienda. I valori ed i principi di riferimento testimoniano l'importanza che Poker attribuisce ad ogni persona e al rispetto che pone nella loro gestione corrente e quotidiana. Essi sono ispirati alla lealtà, correttezza, serietà, al coinvolgimento continuo, attraverso i quali è raggiungibile l'obiettivo primario della condivisione per conseguire gli obiettivi societari e rappresentano, allo stesso tempo, le caratteristiche richieste a tutti loro, a vario titolo, nell'agire nel contesto della Poker.

4.1.1. OBBLIGHI DEI DIPENDENTI E DEI COLLABORATORI.

Il Codice Etico è a tutti gli effetti parte integrante del contratto di lavoro vigente d'ogni dipendente, conseguentemente, ad esso è attribuito valenza di norma/disposizione interna che la Poker esige rigorosamente di osservare. La violazione delle norme in esso contenute sarà trattata con fermezza e determinazione con la conseguente ed inevitabile applicazione di adeguate e conformi misure sanzionatorie nei casi di violazione.

I seguenti principi e valori etici, coerenti e conformi alle leggi nazionali e alle Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione del Lavoro (O.I.L.) sono enunciati con l'obiettivo e nell'ottica di garantire equità di trattamento per tutti i dipendenti ed escludono qualsiasi forma di discriminazione.

I dipendenti al riguardo nel condividere e nell'assumere tali principi/valori come propri e funzionali anche alla loro personale tutela, sono tenuti a:

- Adottare comportamenti coerenti con il Codice Etico, astenendosi da ogni qualsivoglia atto/azione/condotta che possa ledere la Poker, sia direttamente, sia indirettamente, comprometterne l'immagine, la reputazione, l'imparzialità e l'onestà.
- Segnalare con tempestività all'organismo aziendale preposto alla vigilanza ed al controllo del rispetto delle disposizioni contenute nel Codice Etico, con le modalità di cui all'allegato A).
- Collaborare e cooperare costantemente sia alle eventuali iniziative promosse dall'azienda in occasione d'accertati atti/fatti d'inadempienza da parte d'altri dipendenti, sia nel rendersi disponibili, in modo propositivo, alle attività di aggiornamento e di auditing del Codice Etico in occasione di possibili e necessarie revisioni.

4.1.2. OBBLIGHI DEI DIPENDENTI CHE RIVESTONO RUOLI DI RESPONSABILITÀ

- A coloro i quali l'azienda ha riconosciuto ruoli e posizioni di responsabilità d'unità operative, di coordinamento funzionale di progetti e/o in qualsiasi modo o forma sono assimilabili a ruoli di "capi", la Poker, oltre a quanto sopra espresso, richiede formalmente l'impegno ad adoprarsi affinché gli stessi rappresentino non solo un esempio di leadership professionale, ma altresì anche un riferimento morale in grado di essere una guida per gli altri, in conformità ai principi di condotta negli affari contenuti nel Codice Etico.

- I soci, gli amministratori, i dirigenti, i “capi”, devono comunicare ogni caso di mancata o presunta mancata osservanza del Codice Etico all’Organismo appositamente preposto per le attività di verifica e di controllo della conformità di condotta e comportamento. E’ loro attribuita la responsabilità di assicurare la tutela di coloro che avessero effettuato, in buona fede, la segnalazione di violazioni del Codice Etico e di contribuire alla verifica dei fatti nei casi in cui siano rilevati comportamenti illegittimi.
- I soci, gli amministratori, i dirigenti, i “capi”, devono accertare, continuamente, che i propri collaboratori siano consapevoli che i risultati di business non vanno mai disgiunti dal rispetto del Codice Etico, promuovendo e curando costantemente la conoscenza dello stesso, dei protocolli annessi e dei relativi aggiornamenti, nonché delle aree di attività delle diverse funzioni aziendali con attribuzioni di responsabilità, gerarchia aziendale, descrizione dei compiti assegnati.

4.1.3. MEZZI, STRUMENTI, BENI AZIENDALI, TUTELA DEL PATRIMONIO AZIENDALE.

Tutti i dipendenti della Poker, consulenti esterni e, più in generale, qualsiasi persona che a diverso titolo interagisce con la Poker, utilizzando beni, strumenti e risorse aziendali, sono tenuti ad utilizzarli in modo efficiente e conforme a preservarne nel tempo il valore.

E’ vietato categoricamente l’utilizzo di beni aziendali e di risorse, di qualsiasi natura, nell’accezione più ampia dei termini, in contrasto con le norme di legge, di contratto o derivanti da specifiche disposizioni interne in materia; ovvero in contrasto con gli interessi della società o che non siano dettati da ragioni professionali per l’espletamento dei compiti affidati dalla Pokler.

In particolare, pur nel pieno rispetto della tutela della privacy nella corrispondenza e nelle relazioni interpersonali tra dipendenti e soggetti comunque con loro interagenti, Poker si riserva il diritto di compiere verifiche sul corretto utilizzo degli strumenti e mezzi di lavoro dati in dotazione ai lavoratori.

Per effetto di quanto sopra è, quindi, vietato utilizzare i personal computer per usi diversi da quelli consentiti e correlati all’attività lavorativa, usare la posta elettronica per scambi d’informazioni/notizie di tipo personale, navigare su internet per accedere a servizi/informazioni non contemplate dalle norme interne e comunque non riconducibili strettamente all’attività espletata, usare telefoni/fax e ogni altro qualsivoglia strumento utile a scambi di informazioni al di fuori dei casi di effettiva corrispondenza al lavoro ed alle mansioni attribuite.

E’ tassativamente vietata la riproduzione di programmi, sia di proprietà intellettuale dell’azienda, sia in uso in azienda su concessione di diritto d’uso dei produttori, che non siano finalizzati ad uso esclusivamente interno e la cui riproduzione sia tale da costituire un illecito atto lesivo del patrimonio aziendale sotto il profilo della tutela delle opere e dell’ingegno. E’ pertanto proibito l’utilizzo di unità di backup esterne collegate ai server/PC aziendali sui quali sia possibile copiare dati/software aziendali, siano essi di proprietà dell’azienda sia concessi in licenza da altri produttori. I PC portatili che possono essere portati fuori dell’azienda, devono essere custoditi con cura e sugli stessi devono essere applicate le regole di non esportabilità di dati aziendali presenti negli Hard Disk.

Coloro i quali hanno in uso promiscuo la vettura aziendale, sono tenuti a mantenerla in perfetto stato di manutenzione e con modalità idonee a proteggerne il valore. Sono altresì tenuti ad osservare rigorosamente il codice della strada, onde evitare per se stessi e per l’azienda danni derivanti dall’incauto utilizzo. La stessa cosa deve essere applicata ai cellulari aziendali con SIM facente capo all’azienda.

5. AMBIENTE DI LAVORO, TUTELA DELLA PRIVACY, PARI OPPORTUNITA', MOLESTIE.

5.1. AMBIENTE DI LAVORO

La Poker è da sempre impegnata nella creazione e il mantenimento di un ambiente di lavoro che garantisca i massimi standard di sicurezza, di igiene ed ergonomia, nella logica di preservare la salute di tutti i lavoratori. In tale prospettiva ed in linea con quanto detto esige che i dipendenti rispettino i seguenti principi:

- Rispettare il divieto di fumare nei luoghi comuni, limitandosi ad utilizzare le aree esterne appositamente destinate a tal riguardo.
- Evitare, in linea con i dettami contrattuali e di legge, comportamenti/condotta che possano generare situazioni di conflitto tra dipendenti, creare un clima intimidatorio, mettere in atto azioni e atteggiamenti offensivi verso colleghi e superiori, tali da scalfire il principio del rispetto reciproco nei luoghi di lavoro, aventi il fine di screditare, emarginare e procurare danno d'immagine all'identità degli altri.
- E' fatto assoluto divieto di presentarsi al lavoro sotto l'effetto di sostanze alcoliche e stupefacenti, nonché di farne uso durante l'orario di lavoro.
- Non mettere in atto comportamenti che in qualsivoglia modo possano porre gli altri dipendenti di fronte a rischi inutili e tali da generare situazioni di danni alla loro salute ed incolumità fisica.
- Per rispetto dei colleghi e degli eventuali clienti che dovessero presentarsi in sede, indossare abiti sobri che diano un'immagine di professionalità, presentandosi in ufficio sempre curati ed in ordine, facendo attenzione all'igiene personale, e, nel caso di trasferte presso clienti, evitare look casual.

5.2. TUTELA DELLA PRIVACY E DELLA DIGNITA' DEI LAVORATORI

La tutela della privacy, per la natura stessa delle attività sviluppate all'interno della Poker, assume un'importanza di rilievo sia nei confronti dei dipendenti, sia verso tutti gli altri soggetti che interagiscono con l'azienda. A tale riguardo la Poker si impegna, nel pieno rispetto delle leggi vigenti in materia, di tutelare i propri dipendenti in ordine alle informazioni/situazioni afferenti la sfera individuale/personale, avendo cura di non considerare, in alcun modo le opinioni di ognuno in relazione al credo politico, religioso e ogni altro elemento di natura strettamente personale, vigilando e controllando continuamente sui comportamenti delle persone, al fine di evitare la messa in atto di intromissioni pregiudizievoli della identità dei lavoratori.

5.3. TUTELA DELLE PARI OPPORTUNITA'

Le Risorse Umane in Poker sono il valore distintivo ed uno dei principali fattori critici per lo sviluppo ed il successo del business aziendale. L'apporto intellettuale e professionale d'ogni dipendente, poiché influenza significativamente il raggiungimento degli obiettivi e il risultato economico dell'impresa, è un patrimonio da preservare, tutelare e accrescere con continuità.

A tale scopo l'azienda è sempre più impegnata a creare un clima di "marketing interno" di gestione delle Risorse Umane, che si fonda sull'opportunità/esigenza di coinvolgere tutti i dipendenti, attraverso logiche di motivazione e partecipazione attiva traducibile, in termini sintetici, nel collaborare attivamente e responsabilmente al perseguimento d'obiettivi sempre più impegnativi.

La preparazione tecnica delle persone, la loro capacità d'essere pro-attivi, di saper cogliere e gestire i rapidi cambiamenti, di reagire con rapidità alle situazioni di criticità, il problem solving, sono la vera ricchezza cui l'azienda s'ispira per competere con successo sul mercato.

Per queste ragioni, fin dal momento dell'assunzione, Poker è impegnata costantemente nel mantenere elevate le qualità professionali/tecniche dei collaboratori, attuando una politica di riconoscimento dei meriti personali, dello sviluppo della carriera, delle promozioni, nel pieno rispetto delle pari opportunità.

I percorsi di sviluppo delle conoscenze e delle competenze riflettono questa precisa filosofia di gestione, scevra da condizionamenti/discriminazioni di qualsivoglia genere, nel convincimento che la gestione ottimale del patrimonio umano debba riferirsi unicamente alle capacità effettivamente maturate, alle doti di potenzialità accertate, alla capacità

di sentirsi parte attiva nei processi di sviluppo del business, alla disponibilità alla formazione ed all'aggiornamento continuo e acquisizione di maggiori conoscenze.

Atteso quanto sopra detto Poker è coscientemente impegnata ad offrire a tutti i dipendenti, a prescindere dal sesso, età, nazionalità, opinioni personali, religione, pari occasioni di crescita professionale e gerarchica. Inoltre detti principi sono applicati anche nella gestione delle politiche di compensation, di formazione, di promozioni, ed in tutti gli altri aspetti che caratterizzano il rapporto di lavoro.

In ragione di ciò ogni responsabile d'unità operativa/gestionale garantisce la piena applicazione dei principi qui enunciati, anche attraverso l'adozione di apposita strumentazione di valutazione delle conoscenze e competenze, aventi quale requisito essenziale quello dell'imparzialità di giudizio e di valutazione.

5.4. MOLESTIE E COMPORAMENTI LESIVI DELLE DIGNITA' INDIVIDUALI

La Poker, nel recepire ampiamente quanto contenuto nel contratto di lavoro in relazione alle discipline riguardanti l'aspetto delle *molestie*, con particolare riferimento al "*Codice di condotta relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali*", esprime e considera assolutamente illegittimo qualsiasi tipo di atteggiamento o comportamento, oltre quelli già rientranti nella disposizione citata, che abbiano a determinare situazioni indesiderate connesse al sesso, alla razza, al credo politico, alla religione o ad altre caratteristiche personali che abbiano lo scopo di minare, disturbare e/o violare in ogni forma e modo la dignità, la morale e l'identità dei singoli dipendenti.

Il divieto di porre in essere comportamenti, azioni, fatti, che possano ledere il diritto alla tutela dell'integrità e della dignità personale si applica sia all'interno della realtà aziendale, sia all'esterno di essa. La violazione di quanto ivi contenuto è perseguita secondo i criteri indicati da leggi e contratto.

6. RAPPORTI CON ORGANIZZAZIONI ED ENTI ESTERNI.

6.1. PREMESSA

Gli amministratori, i soci, i manager, i capi e i dipendenti della Poker S.p.A. in coerenza e conformemente ai principi ispiratori contenuti nel Codice Etico, sono tassativamente tenuti ad agire ed operare, nei rapporti con clienti, fornitori e tutti gli altri soggetti/categorie pubbliche e private, nel rispetto assoluto del principio generale di deontologia professionale, ovvero agendo in buona fede, lealmente, con correttezza e trasparenza.

6.2. CONDOTTA E COMPORTAMENTO NEI RAPPORTI CON CLIENTI E FORNITORI.

La Poker, ispirandosi ai principi ed ai valori summenzionati, esige e richiede a tutti i suoi dipendenti che a qualsiasi titolo hanno rapporti con clienti e fornitori, di perseguire l'obiettivo primario della loro soddisfazione, ponendo in essere comportamenti ineccepibili sia sotto il profilo etico/morale, sia economico che di condotta nel trattare gli affari dell'azienda.

A tale scopo gli stessi sono tenuti al rigoroso rispetto delle procedure interne inerenti ai processi di acquisto, di formulazione delle offerte, e delle altre attività strettamente connesse, attraverso il mantenimento nel tempo di rapporti proficui e fiduciari e operando utilizzando e massimizzando parametri commerciali oggettivi ed in linea con i migliori standard di convenienza, di prezzo e di qualità per l'azienda.

Nella trattazione delle forniture dei servizi, sia verso i clienti, sia d'acquisto per l'azienda, devono essere evitate modalità operative imperative, categoriche e/o tali da compromettere i rapporti con clienti/fornitori, basandosi unicamente sulla trasparenza e correttezza delle transazioni commerciali, con l'unico scopo di migliorare i risultati del business aziendale tramite il coinvolgimento e la partecipazione attiva di tutti i soggetti interessati, evitando in modo assoluto qualsivoglia atto di discriminazione e favoritismo.

6.3. CONDOTTA E COMPORTAMENTO NEI RAPPORTI CON ORGANIZZAZIONI SINDACALI, PARTITI POLITICI, AUTORITA', ISTITUZIONI E PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

L'organizzazione e la gerarchia aziendale della Poker, al fine di mantenere rapporti fondati sui principi etici del Codice, implica che i rapporti con i soggetti sopra indicati debbano essere gestiti soltanto dalla persone/funzioni aventi causa e delega specifica derivante da procure/autorizzazioni precise emanate dal Consiglio di Amministrazione.

Nei rapporti con pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio, con organizzazioni sindacali, partiti politici e loro rappresentanti, istituzioni pubbliche, organi di vigilanza, organi legislativi, istituzioni comunitarie, autorità, devono essere rigorosamente rispettati i principi fissati dal Codice Etico, le leggi, le normative vigenti, ivi comprese eventuali protocolli interni afferenti la materia, allo scopo di non compromettere in alcun modo e forma l'integrità e la moralità reciproca.

Tale condotta è da intendersi estesa a tutte le diverse circostanze che possano determinare un rapporto diretto e reciproco di fornitura di servizi/attività. A tale riguardo la Poker si attiva e garantisce la massima cura ed attenzione alle operazioni di stipula di contratti, fornitura di servizi, licenze, concessioni, richieste, gestione e utilizzazione di fondi comunque denominati e derivanti da Enti Pubblici.

La Poker nell'assolvere al principio della piena e totale collaborazione con gli organi ispettivi, nell'ambito delle attività a loro delegate, s'impegna ad adoperarsi con la massima trasparenza e cooperazione. Eventuali casi d'omaggi, regalie, beni, servizi, concessi ai soggetti summenzionati, dove ammessi dalla normativa vigente, devono conformarsi ai principi del Codice Etico e non potranno che avere un valore unicamente simbolico, di cortesia oltre che economico ammissibile.

Poker garantisce inoltre la piena equidistanza e neutralità operativa nei confronti di qualsiasi organizzazione, organismi pubblici, politici, autorità di vigilanza, enti previdenziali ed assistenziali, enti addetti alla riscossione di tasse e tributi, e/o comunque in altro modo denominati, al fine di assicurare il rispetto rigoroso delle leggi vigenti ed evitare atti/azioni pregiudizievoli della integrità e immagine della società. Per questi motivi la responsabilità delle operazioni finanziarie di tutte le altre attività strettamente correlate, sono attuate specificatamente da persone indicate dai protocolli e dalle deleghe contenute nelle direttive emanate dall'azienda.

7. COMUNICAZIONE INTERNA ISTITUZIONALE CON L'ESTERNO E TUTELA DELL'INFORMAZIONE.

La comunicazione aziendale, sia riguardo alle informazioni dettate da esigenze di carattere interno, sia nei confronti della clientela e nei rapporti con i media, è improntata alla massima trasparenza, correttezza ed uniformità. Poker attribuisce ai processi di comunicazione, in ogni sua forma ed espressione, una valenza di particolare importanza poiché funzionale al corretto interscambio d'informazioni necessarie allo sviluppo delle attività operative, oltre che di tutela dell'immagine della società nei confronti dei soggetti terzi.

A tale proposito, quindi, la responsabilità della comunicazione interna/esterna è demandata unicamente agli amministratori e/o alle persone dagli stessi delegate. In questa prospettiva, qualsiasi tipo d'informazioni/notizie riguardanti le strategie societarie, i piani di sviluppo dei progetti, l'innovazione tecnologica, le invenzioni o nuove applicazioni, e le politiche di gestione dei vari processi aziendali devono essere preservate e tutelate coerentemente con i principi contenuti nel Codice Etico, con l'obiettivo primario di riflettere e rispondere al preciso criterio della chiarezza e dell'omogeneità nel perseguimento degli intenti e degli interessi della società.

E' perciò vietato, in modo rigoroso, a tutti i dipendenti che non sono preposti alla gestione dei processi di comunicazione, attivare qualsiasi forma di tale attività, diretta o indiretta o per interposta persona, volta a favorire in modo improprio, la conoscenza delle policy aziendali che influenzano lo sviluppo dell'azienda sotto il profilo economico, sociale e industriale. Non potranno essere diffuse notizie aziendali riservate, fatte salve quelle per le quali è concessa una specifica delega dagli amministratori, da persone che non hanno la titolarità dei processi di comunicazione. Qualora, da parte di chiunque, persone fisiche, enti, organismi in ogni modo denominati, giunga una richiesta di notizie attinenti la sfera delle conoscenze interne all'azienda, ivi compreso il know-how, il ricevente deve darne immediata comunicazione al superiore diretto.

Poker, nell'interesse di tutelare la propria immagine e di tutti i propri collaboratori, s'impegna pertanto a fornire sempre, nei confronti di tutti i soggetti interessati, informazioni/notizie riflettenti i principi della tempestività, accuratezza/chiarzza, completezza e comprensione, riguardanti le comunicazioni di mercato e finanziarie, oltre che agli organi di vigilanza e di controllo, nel rispetto dei dettami previsti dalle leggi vigenti.

La violazione alla disciplina inerente, il processo di comunicazione interna/esterna da parte dei dipendenti cui non è affidata tale responsabilità, viola il dovere della riservatezza previsto dalle norme contrattuali, dal codice civile e dal Codice Etico. Coloro che dovessero incorrere in tale inadempimento, inficiando gli obblighi della fedeltà e della fiducia, che sta alla base del corretto rapporto di lavoro, saranno oggetto di adeguati e commisurati provvedimenti disciplinari e sanzionatori, in linea con i disposti di legge.

8. CONTABILITA', PROCEDURE AMMINISTRATIVE, CONTROLLO DATI CONTABILI.

La Poker attribuisce alla corretta condotta delle pratiche contabili/amministrative una valenza di primaria importanza, coerentemente con i dettami di legge previsti in materia e conformandosi al principio della trasparenza, adeguando tempestivamente le proprie procedure ed i protocolli interni, alle specifiche direttive emanate dagli organismi competenti in materia fiscale, finanziaria, di controllo e di gestione amministrativa della società.

Per ottemperare, rispettare e adempiere a tale impegno, assume i più elevati standard di gestione dei dati contabili, adeguandoli, integrandoli e modificandoli continuamente, a seguito delle specificità emergenti dell'analisi del contesto aziendale, con l'obiettivo permanente di tenere in costante evidenza i rischi eventualmente gravanti sulla Poker, rilevabili dal costante monitoraggio del Controllo di Gestione.

La piena realizzazione degli obiettivi suesposti è ricercata attraverso il costante aggiornamento professionale delle persone dedicate al processo, garantendo loro la necessaria formazione specialistica. Le risorse dedicate operano entro i limiti definiti dalle deleghe loro attribuite ed in coerenza con i compiti assegnati, in tal modo è garantito altresì il sistema di controllo interno sulle operazioni contabili.

Nello svolgimento di tali attività, Poker opera secondo il principio della massima trasparenza, veridicità, accuratezza, chiarezza e completezza, garantendo che tutte le operazioni sono previamente autorizzate, legittime e coerenti tra loro, al fine di perseguire l'obiettivo fondamentale di garantire, sia all'interno della società, sia nei confronti degli organismi esterni di controllo, situazioni economiche, finanziarie e patrimoniali chiare ed inequivocabili.

Per queste ragioni Poker richiede a tutti i propri collaboratori, direttamente e/o indirettamente coinvolti nei processi amministrativi, di adempiere con estrema accuratezza alla registrazione di tutte le operazioni contabili, di qualsiasi natura, attraverso la creazione d'opportuni documenti di supporto e che gli stessi sono registrati e mantenuti agli atti per ogni eventuale ed opportuna verifica.

Ne deriva che, l'inosservanza ai protocolli ed alle procedure interne così regolate, poiché in conflitto con i principi contenuti nel presente Codice Etico, oltre a dover essere segnalate all'Organismo di Controllo, concretano un grave inadempimento contrattuale ed è tale da far venir meno l'elemento fiduciario posto alla base del rapporto di lavoro cui l'azienda si riserva di perseguire con opportuni provvedimenti sanzionatori.

Gli Amministratori, il personale esecutivo e tutti coloro che intrattengono con Poker, a qualsiasi titolo e forma, rapporti di affari, ciascuno nell'ambito di ruoli, compiti e responsabilità attribuite, sono tassativamente tenuti all'osservanza rigorosa delle norme di legge, delle procedure e dei protocolli emanati in materia di trattamento dei dati contabili. Le irregolarità contenute nella registrazione dei dati contabili, costituiscono una violazione del Codice Etico e sono considerate illegali anche dall'ordinamento giuridico nazionale. E' pertanto vietata l'adozione di comportamenti od omissioni che possono configurarsi come:

- Registrazione d'operazioni fittizie
- RegISTRAZIONI di atti e operazioni fuorvianti o non sufficientemente supportate da idonea documentazione di supporto.
- Mancate registrazioni d'obblighi e/o d'impegni che possano creare situazioni pregiudizievoli per la Società ed il suo patrimonio.

Nelle attività di controllo interno dei processi amministrativi, tutti i dipendenti, per quanto di loro competenza e responsabilità, sono tenuti alla piena collaborazione ed alla presentazione della necessaria documentazione destinata ai piani di verifica del vertice aziendale, supportandolo sia nelle attività di verifica interna dell'efficacia e della regolarità del Sistema di Controllo Interno, sia in ordine alle richieste delle autorità o degli organismi di vigilanza.

Coerentemente con i principi ivi contenuti, la piena realizzazione ed applicazione delle attività descritte nel presente capitolo, implica, da parte del vertice aziendale, l'impegno costante e continuo alla diffusione ed informazione ai propri collaboratori delle normative di legge in materia, delle procedure correlate, delle modificazioni emanate ed emanande, di ogni qualsivoglia elemento necessario ad evitare reati in materia societaria.

9. ORGANISMO DI CONTROLLO E DI VIGILANZA D'APPLICAZIONE DEL CODICE ETICO.

L'Organismo di Controllo e di Vigilanza, appositamente costituito con delibera del Consiglio di Amministrazione della Poker, ha il compito di garantire la corretta applicazione, in tutte le sue parti, dei principi contenuti nel Codice Etico.

A tale Organismo compete, quindi, l'onere di svolgere ogni opportuna azione volta a garantire il funzionamento e la gestione organizzativa della società, in coerenza con le deliberazioni assunte con l'emanazione del Codice. Esso opera in assoluta autonomia e potere decisionale circa le iniziative e attività di controllo del modello organizzativo adottato.

In particolare all'Organismo di Controllo sono attribuiti i seguenti poteri e facoltà:

1. Compiere controlli, anche a campione e con le periodicità che riterrà più adeguate, sul modo di funzionare del Codice e l'osservanza del medesimo.
2. Adeguare costantemente le disponibilità di risorse umane e mezzi necessari al corretto funzionamento dell'Organismo, anche cooptando, di volta in volta, persone non originariamente coinvolte, attribuendo specifiche deleghe e poteri, al fine di rendere le attività di controllo più celeri ed efficienti.
3. Visionare e consultare documenti, atti, processi aziendali, e quanto altro opportuno a tutelare la morale, l'immagine, il patrimonio e l'interesse generale della società.
4. Promuovere e suggerire eventuali modifiche e/o aggiornamenti del Codice Etico, anche attraverso il coinvolgimento/segnalazioni derivanti da istanze proposte dai dipendenti, con lo scopo di adeguarne continuamente l'evoluzione normativa.

L'Organismo di Controllo agisce ed opera in piena autonomia nel rispetto dei principi e dei valori d'imparzialità, autorità, continuità e professionalità. Nell'esercizio dei compiti e dei poteri attribuiti è libero di accedere a tutte le informazioni che ritiene necessarie per la tutela degli interessi e del patrimonio aziendale, facendo salvo, in ogni caso, il rispetto delle normative di legge vigenti in materia di tutela della privacy dei dati personali (D.Lgs. 196/2003).

L'Organismo di Controllo e di Vigilanza è altresì il garante dell'effettiva applicazione delle normative contenute nel Codice Etico; in tal senso, attraverso specifiche direttive interne, predispone, nel rispetto dei diritti individuali dei dipendenti e della privacy, strumenti e modalità di informazione e di comunicazione attraverso i quali tutti coloro che vengano a conoscenza di comportamenti/atti/azioni in contrasto con i principi enunciati e recepiti nel Codice, possano interagire con L'Organismo di Controllo in modo riservato, liberamente e senza condizionamenti di sorta.

All'Organismo di Controllo compete, quindi, la verifica puntuale e rigorosa delle indicazioni e dei fatti comunque sottoposti all'attenzione da parte dei soggetti interni e/o esterni all'organizzazione.

L'Organismo di Controllo, dopo aver provveduto alle verifiche delle presunte/accertate violazioni, potrà attivare, attraverso la linea gerarchica competente ed in possesso delle opportune deleghe in materia, eventuali sanzioni disciplinari o l'avvio di procedure di risoluzione contrattuale del rapporto di lavoro, in linea con i dettami contrattuali e di legge vigenti.

10. MODALITA' ATTUATIVE, TUTELA E GARANZIE.

La Poker nell'assumere e deliberare l'applicazione del Codice Etico all'interno della propria organizzazione, intende perseguire l'obiettivo del raggiungimento di best practice in ordine alle responsabilità etico/morali, sociali e di corretta gestione del business nei confronti dei soggetti interni ed esterni interessati e comunque con essa interagenti.

A tale riguardo i principi enunciati riflettono le attese e le aspettative della società, cui le persone devono responsabilmente attenersi scrupolosamente, affinché si realizzi il primario interesse della Poker in coerenza con i valori di correttezza, trasparenza e lealtà.

Stante l'importanza attribuita a tali valori ed ai comportamenti organizzativi correlati al pieno perseguimento degli stessi, Poker, attraverso i componenti del Consiglio di Amministrazione e del management, assicura che si adopererà affinché tutti i dipendenti si riconoscano nel Codice Etico, assumendolo, senza preclusioni di sorta, quale punto di riferimento nell'esercizio delle loro attività e di condotta negli affari.

L'applicazione coerente delle norme contenute nel Codice Etico, cui tutti i dipendenti hanno l'obbligo di uniformarsi, pone quale presupposto fondamentale per la sua piena applicazione la condivisione assoluta da parte dei dipendenti. In tale senso la Direzione della Poker favorisce ed incoraggia gli interessati a fornire ogni qualsivoglia contributo attivo volto al miglioramento dello strumento adottato.

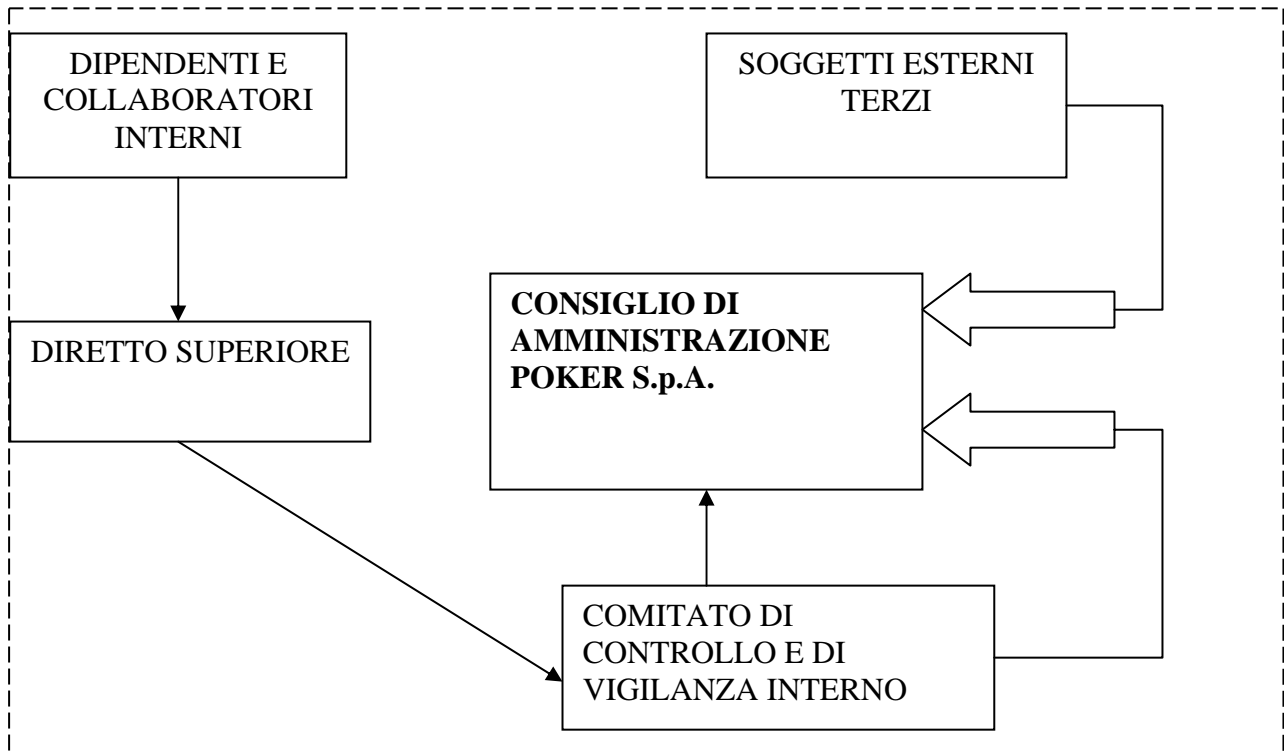
Il Comitato di Controllo e di Vigilanza auspica, conseguentemente, una partecipazione costruttiva e continua da parte di tutti, e s'impegna a dare tutte le necessarie risposte alle eventuali istanze di chiarimenti poste dai collaboratori, assicurando la massima neutralità di valutazione in ragione delle questioni sollevate, senza pregiudizio alcuno di essere assoggettato a misure di ritorsione, sia diretta, sia indiretta, assicurando altresì il principio della riservatezza e della privacy di tutti i dipendenti.

Il Codice Etico costituisce ed integra a tutti gli effetti di legge e di contratto le norme comportamentali cui tutti i soggetti interessati devono sottostare. La violazione di dette norme potrà, quindi, comportare l'adozione d'opportune e commisurate sanzioni disciplinari, secondo quanto regolamentato dal contratto di categoria applicato in Poker ed in linea con le leggi vigenti in materia, ivi compresa la risoluzione del rapporto di lavoro, nei casi d'inadempimento grave e tale da far venir meno il rapporto fiduciario tra azienda e dipendente.

Parimenti costituiscono violazione del Codice fatti, comportamenti, azioni, che possono tradursi in atti di ritorsione nei confronti di chi, in buona fede, pone richieste di chiarimento sulle modalità di funzionamento del Codice. Allo stesso modo si configura come grave inadempimento del Codice la circostanza in cui qualsiasi persona dovesse accusare, in modo consapevole, esplicito ed inequivocabile, altri dipendenti di violazione del Codice, in presenza di insussistenti ragioni di accertate e/o accertabili violazioni.

Il rispetto dei principi ed i valori contenuti nel Codice Etico sono inderogabili, ne consegue l'inammissibilità di deroghe, anche parziali e limitate nel tempo, che non sono espressamente autorizzate dal Consiglio d'Amministrazione della Poker, sentito il parere del Comitato di controllo e Vigilanza.

ALLEGATO A) : procedura di segnalazione di anomalie e violazione del Codice Etico



- 1) I dipendenti e/o i collaboratori interni che intendono segnalare una violazione (reale o presunta) al Codice Etico sia nel caso interessi la propria persona (caso di violazione eventualmente commessa in buona fede), sia qualora dovesse essere relativa ad altri soggetti della società o soggetti terzi, devono darne informazione tempestiva al diretto superiore.
- 2) Qualora, per motivi di riservatezza individuale, ciò non dovesse risultare praticabile, la segnalazione potrà essere inoltrata direttamente al Comitato di Controllo e di Vigilanza.
- 3) I soggetti terzi che intendono segnalare violazioni al Codice Etico sono tenuti a segnalare le stesse *unicamente* al Consiglio di Amministrazione ovvero ad uno dei componenti del Consiglio.
- 4) Il Comitato di Controllo e di Vigilanza, esperite le opportune verifiche riguardo alle segnalazioni ricevute, provvede ad attivare, nel caso di accertati comportamenti in netto contrasto con i principi ed i valori contenuti nel Codice Etico, le opportune azioni, affinché, nei confronti degli inadempienti, vengano assunte, da parte della Direzione, i provvedimenti, anche di tipo sanzionatorio, nei confronti della/e persona/e interessata/e.