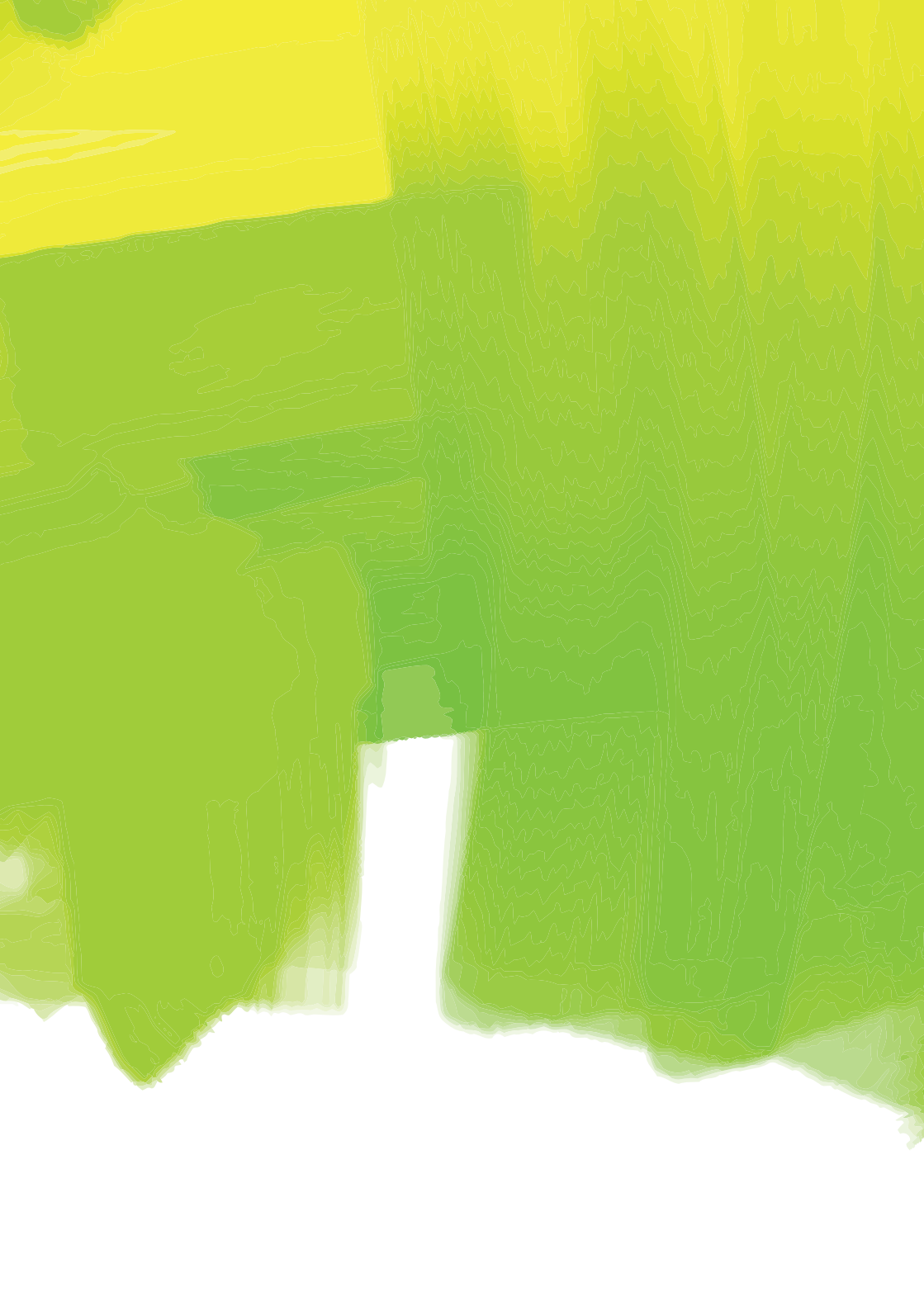


A blue-toned topographic map of a mountainous region, showing contour lines and peaks. The map is partially obscured by white, jagged shapes that resemble torn paper or snow patches.

MEDIAGROUP 98
communication phenomena

Codice Etico

Approvato dal Consiglio di Amministrazione il 22.11.2024



Indice

1. Introduzione e missione aziendale	2
2. Principi generali	5
3. Linee guida e norme di comportamento e condotta	10
3.1 RELAZIONI CON I SOCI E GLI AZIONISTI	10
Corporate governance	10
Trasparenza: rapporti con i soci	12
Trattamento delle informazioni riservate	13
Organizzazione del controllo interno	13
3.2 CON IL PERSONALE	15
Gestione del personale	16
Ristrutturazione di attività e riorganizzazione del lavoro	17
Organizzazione, politica ed obiettivi della sicurezza del lavoro	18
Tutela dei collaboratori contro il mobbing, tutela della persona	18
Doveri dei lavoratori	20
Tutela delle informazioni	20
Tutela del patrimonio e dei beni aziendali, security	20
3.3 CON I CLIENTI	21
Ascolto del cliente e qualità del rapporto	21
Gli accordi e le comunicazioni con i clienti	22
3.4 CON I FORNITORI, I CONSULENTI E I PARTNER	22
Sceita del fornitore, del consulente o partner	22
Qualità ed obblighi del fornitore	23
3.5 NELLE RELAZIONI	23
Tutela della privacy e trattamento delle informazioni	23
Regali, omaggi e benefici	23
Trasparenza: comunicazione con l'esterno	24
3.6 CON LA COLLETTIVITÀ	25
Territorio	25
Ambiente	25
Associazioni, partiti, organizzazioni sindacali ed istituzioni pubbliche	26
4. Modalità di attuazione MOG	26
Organismo di vigilanza	26
Comunicazione	27
Segnalazioni degli stakeholder	27
Procedura per l'accertamento delle violazioni	28
5. Sanzioni	29
6. Disposizioni finali	30

1. Introduzione

Mediagroup98 soc. coop. ha predisposto il presente codice etico al fine di definire con chiarezza e trasparenza i valori ai quali si attiene per raggiungere i propri obiettivi, nella convinzione che l'attività d'impresa e la realizzazione della missione aziendale siano imprescindibili dalla responsabilità etico-sociale.

Abbiamo quindi espresso nel codice etico:

- i valori e principi generali cui Mediagroup98 si ispira nello svolgimento delle varie attività, in particolare: l'onestà, l'imparzialità, la legalità, la riservatezza, la valorizzazione dell'investimento azionario, il valore delle persone, la trasparenza, la completezza dell'informazione, la qualità dei servizi;
- le linee guida di comportamento che forniscono nello specifico le norme alle quali soci, amministratori e dipendenti di Mediagroup98 sono tenuti ad attenersi nel rapporto con gli stakeholder;
- il sistema di controllo e disciplinare volto ad assicurare l'osservanza ed il miglioramento continuo dell'azione aziendale e a prevenire i reati di cui al D.Lgs. 231.

Nella elaborazione del codice etico ci siamo attenuti alle buone pratiche nazionali ed internazionali in materia, ai Valori e ai Principi espressi dall'Alleanza Cooperativa Internazionale (ACI), nonché ai Valori Guida approvati dalla LNCM. Inoltre si sono adottati i principi di comportamento societario delle cooperative aderenti ad ANCPL e, per quanto compatibili, le indicazioni e le procedure del codice di autodisciplina delle società.

Rapporto con i portatori di interesse (stakeholder)

Sono definiti stakeholder i soci, i dipendenti, gli amministratori, i clienti, i fornitori, i partner e la collettività. Sono inoltre interlocutori di riferimento tutti quei portatori di interessi influenzati dagli effetti diretti e indiretti delle attività di Mediagroup98 quali enti, associazioni locali o nazionali, singoli cittadini, generazioni future.

Con l'adozione del Codice Etico, Mediagroup98 vuole qualificarsi come "soggetto sociale" che integra il rigoroso rispetto della legalità con l'impegno ad uniformare il proprio comportamento, imprenditoriale ed organizzativo, a principi e regole aziendali, ricercando il migliore temperamento di ognuno dei legittimi interessi coinvolti.

Il valore del comportamento etico

Il comportamento etico, ed eticamente consapevole e vincolante, favorisce il rapporto di fiducia tra Mediagroup98 e i suoi stakeholder:

- incrementando coesione e coerenza interna;

- promuovendo i comportamenti “positivi”, la buona reputazione, l’affidabilità e l’immagine aziendale;
- eliminando comportamenti opportunistici basati sul mero rispetto burocratico e formale delle norme di legge o contrattuali;
- dando maggiore efficienza all’organizzazione tramite la condivisione di regole uniformi;
- esaltando la reciprocità dei vantaggi nel perseguimento del comportamento etico;
- favorendo la fedeltà dei clienti, l’attrazione e la fidelizzazione delle migliori risorse umane, la qualità dei fornitori e dei partner.

Nel comportamento etico esprimiamo i caratteri del nostro marchio:

- I servizi di Mediagroup98 hanno una distintività;
- I rapporti interni tra le persone hanno un valore.

Mediagroup98 quindi vuole perseguire la propria missione aziendale in una cornice condivisa di rispetto dei propri Valori e di rapporti improntati a reciproca fiducia con ognuno degli stakeholder.

La Missione aziendale

Abbiamo unito **persone** ed **esperienze** valorizzando idee e progetti per soddisfare le esigenze dei nostri clienti di comunicare al meglio.

Vogliamo essere partner delle aziende private e della pubblica amministrazione nelle politiche di sviluppo, innovazione e personalizzazione delle relazioni con i loro clienti.

Offriamo il nostro **dinamismo** e la nostra **flessibilità** nel progettare e realizzare servizi mirati, specializzati e a forte contenuto organizzativo e tecnologico

Sviluppiamo **il miglioramento continuo attraverso l'ascolto, il lavoro di squadra ed il coinvolgimento di tutte le risorse umane** nella gestione quotidiana delle attività.

Valorizziamo il ruolo del socio attraverso la **partecipazione attiva alla vita della cooperativa**

Il rispetto, il valore e la dignità della persone (clienti, fornitori, lavoratori...) la responsabilità e la trasparenza nei comportamenti, sono i nostri principi fondanti; promuoviamo e pratichiamo la cultura della solidarietà.

Il ruolo sociale della nostra impresa è quello di **creare occupazione stabile e qualificata**, contribuendo a valorizzare il territorio in cui opera.

Ambito di applicazione del Codice Etico

Mediagroup98 richiede a tutti gli stakeholder una condotta in linea con i principi e i valori da essa adottati.

Il Codice Etico e i principi in esso espressi hanno validità in qualsiasi ambito e luogo di attività di Mediagroup98.

2. Principi generali

Rispetto della legalità

Mediagroup98 assume come valore ed impegno imprescindibili il rispetto della legge e di ogni normativa, di qualunque livello e fonte legittima.

Le procedure interne del Sistema Integrato di gestione (SIG), il modello di organizzazione e gestione (MOG), i controlli interni ed esterni, sono volti a prevenire e contrastare qualunque comportamento contrario al principio di legalità.

Nello svolgimento delle proprie attività, lavorative ed extra-lavorative, a soci, amministratori e dipendenti è richiesto di operare con onestà e trasparenza, evitando qualunque comportamento illecito, anche fosse motivato dal perseguimento dell'interesse aziendale.

È un impegno condiviso da ogni livello organizzativo, avere un rapporto, con le Istituzioni e le Autorità di Controllo, con la società di revisione, il collegio sindacale e l'organismo di vigilanza (OdV) improntato alla massima trasparenza e collaborazione.

Valore della cooperazione e del lavoro

Mediagroup98 è una cooperativa e persegue i propri obiettivi d'impresa senza fini di speculazione privata, garantendo la continuità occupazionale e le migliori condizioni economiche, sociali e professionali del lavoratore.

Per Mediagroup98 i principi cooperativi sono inderogabili ed in particolare quelli:

- a) della solidarietà e della mutualità;
- b) della destinazione dell'utile alle riserve indivisibili nella misura prevista dalla legge;
- c) della tutela del patrimonio sociale
- d) della promozione dell'occupazione e crescita sociale dei propri soci e dipendenti.

Nel perseguire lo scopo sociale di "ricercare continuità di occupazione lavorativa e le migliori condizioni economiche, sociali e professionali" Mediagroup98 valorizza il lavoro come elemento centrale ed imprescindibile di affermazione della persona e di crescita dell'individuo nella società, assicurandone la regolarità, la tutela e la stabilità.

Mediagroup98 orienta la sua attività al fine di salvaguardare ed accrescere il valore dell'impresa congiuntamente all'assunto della preminenza e centralità della "persona" che come tale è soggetto del lavoro, indipendentemente dall'oggetto della concreta attività lavorativa nella quale realizza ed esprime la sua libertà e dignità sociale.

Valore della concorrenza leale

Mediagroup98 riconosce il valore della concorrenza corretta e leale quale fattore di crescita e di costante miglioramento dell'impresa e ritiene, al contrario, dannoso ogni comportamento economico di tipo elusivo, collusivo o "grigio": il libero mercato richiede regole condivise ma ineludibili.

Imparzialità

Nello svolgimento di tutte le sue attività e nelle relazioni con i suoi interlocutori Mediagroup98 evita ogni arbitrio o discriminazione di razza, età, sesso, stato di salute, nazionalità, opinioni politiche, orientamento sessuale, credo religioso.

Onestà

I soci, gli amministratori e i dipendenti di Mediagroup98 sono tenuti ad operare con onestà e correttezza, rispettando con diligenza le leggi vigenti, lo statuto sociale, i valori, i codici e i regolamenti aziendali.

Gli accordi anche verbali raggiunti con qualsiasi controparte costituiscono un impegno.

Neanche il richiamo a presunte convenienze o interessi generali di Mediagroup98 può giustificare comportamenti scorretti e disonesti.

Lealtà e correttezza, divieto di conflitto di interessi

Mediagroup98 intrattiene un rapporto di fiducia e di fedeltà reciproca con ciascuno dei soggetti coinvolti nelle relazioni e nelle transazioni poste in essere: si devono pertanto evitare tutte le situazioni di conflitto di interesse, palesi od occulte, compreso il caso in cui i rappresentanti di clienti, fornitori, o istituzioni pubbliche, agiscano in contrasto con i doveri legati alla loro posizione esterna presso il terzo.

È vietato, nell'espletamento dei propri compiti, utilizzare informazioni, assumere decisioni o svolgere attività contrarie o in conflitto con gli interessi di Mediagroup98, o comunque non compatibili con l'osservanza dei doveri assunti o inerenti la relazione.

I soci, gli amministratori e i dipendenti devono astenersi dal trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con Mediagroup98; sono tenuti ad evitare ogni attività o relazione, che possa costituire situazione, anche solo potenziale, di conflitto di interessi o svantaggio o danno per Mediagroup98.

Può ad esempio costituire conflitto di interesse:

- assumere occupazione alle dipendenze di terzi, assumere incarichi di consulenza o intraprendere altre attività lavorative a favore di terzi, esercenti imprese aventi oggetto uguale o analogo a quello di Mediagroup98;
- partecipare o porre in essere iniziative commerciali o avvantaggiarsi di opportunità di affari di cui si è venuti a conoscenza nello svolgimento delle proprie attività lavorative in Mediagroup98;
- partecipare alla gestione o detenere una significativa partecipazione con fornitori e

- clienti o lavorare in iniziative d'affari in relazione di concorrenza con Mediagroup98;
- strumentalizzare la propria posizione funzionale per la realizzazione di interessi contrastanti con quelli di Mediagroup98 o per proprio vantaggio o interesse;
- accettare denaro o favori da persone o aziende che sono o intendono entrare in rapporti di affari con Mediagroup98;
- essere un esponente di rilievo (amministratore, dirigente, responsabile di funzione) e avere interessi economici con fornitori, clienti, o concorrenti (possesso di azioni, incarichi professionali, ecc.) oppure partecipare a decisioni o porre in essere atti a contenuto patrimoniale con stretti familiari (i genitori, i figli, il coniuge non legalmente separato, il convivente e gli altri familiari conviventi).

Qualsiasi situazione di potenziale conflitto di interessi, anche tramite interposte persone ed enti o stretti familiari, deve essere tempestivamente segnalata ai referenti interni; qualora il soggetto in potenziale conflitto di interessi abbia potere di rappresentanza, ovvero di amministrazione e gestione della società, deve astenersi dalla partecipazione a decisioni in merito e darne tempestiva e preventiva informativa ai componenti degli organi di amministrazione e al collegio sindacale.

Tracciabilità delle operazioni

Per ogni operazione vi deve essere adeguato supporto documentale al fine di poter procedere, in ogni momento, all'effettuazione di controlli che ne attestino le caratteristiche e le motivazioni ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa.

Tutte le transazioni e le operazioni effettuate devono avere riscontro in una registrazione contabile adeguata e deve essere possibile la verifica del relativo processo di decisione, autorizzazione e svolgimento.

Tutela e riservatezza delle informazioni

Mediagroup98 si impegna ad informare con chiarezza e trasparenza tutti i portatori di interessi ed ogni sua controparte.

Nelle relazioni instaurate come nella stesura dei contratti, Mediagroup98 adotta una comunicazione accurata, completa e comprensibile specificando i vincoli e i comportamenti da tenere, comprese le circostanze subordinate, anomale o non evidenti che possano pregiudicare una ponderata presa visione dei reciproci impegni assunti.

Mediagroup98 mantiene riservata ogni informazione e dato personale di terzi in proprio possesso in base a quanto stabilito dal GDPR e relativa legislazione in vigore.

A loro volta, gli interlocutori sono obbligati a non utilizzare qualsiasi genere di informazione aziendale ed, in particolare, di ogni "informazione riservata," relativa a Mediagroup98, per scopi diversi da quelli inerenti il rapporto con la stessa.

Relazioni con i soci

"Il socio è il nucleo originario di ogni forma di mutualità e rappresenta il primo riferi-

mento concreto dell'azione cooperativa”.

Le imprese cooperative svolgono il proprio ruolo economico a favore dei cooperatori, delle generazioni future, della comunità sociale.

Esse offrono ai propri partecipanti sicurezza, vantaggi e riconoscimenti in proporzione al concorso individuale d'ognuno.

La principale risorsa della cooperazione è rappresentata dagli individui che ne fanno parte. Ogni cooperativa deve valorizzare il lavoro, stimolarne e riconoscerne la creatività, la professionalità, la capacità di collaborare per il raggiungimento degli obiettivi comuni.

La cooperazione concorre alla costruzione di un mercato ove gli elementi principali siano la capacità di produrre ricchezza, la qualità delle reciproche prestazioni, la limpida competizione, la chiarezza dei reciproci vantaggi, il rispetto di coloro che non sono direttamente coinvolti nelle transazioni.

Non esiste per la cooperazione un mercato di cui si possano accettare supinamente le regole: nei mercati partecipati dalla cooperazione deve riflettersi il suo sforzo di giudicarne e migliorarne le regole.” (Carta dei Valori di Legacoop)

Affinché la partecipazione dei soci alle decisioni di loro competenza sia libera ed informata, Mediagroup98 promuove l'accesso e la diffusione delle informazioni:

- inerenti l'esercizio della proprietà sociale dell'impresa cooperativa
- utili a conoscere l'andamento della gestione e le prospettive di sviluppo
- opportune per il controllo sulle attività sociali ed economiche

Il potere di decisione dei soci è esercitato in base ai medesimi diritti di voto sulla base del principio “una testa, un voto” qualsiasi sia il valore delle quote o azioni possedute.

In relazione alle richieste di ammissione a socio la cooperativa attua la previsione della “porta aperta” senza alcuna discriminazione di chiunque abbia i requisiti previsti dallo Statuto.

Valore delle risorse umane

Le risorse umane sono per Mediagroup98 una leva strategica per la competitività: la sua vera ricchezza e il suo patrimonio sono le persone e le loro competenze.

Mediagroup98 promuove la qualità della vita dei propri lavoratori sviluppando azioni che favoriscano il benessere della persona, operando per conciliare al meglio tempi di vita personale e tempi di lavoro.

Nelle relazioni interne è prioritaria la considerazione del lavoratore come persona e sono quindi promossi: il dialogo, la partecipazione, il confronto paritario per la piena espressione delle capacità individuali e a sostegno dei processi decisionali, nel rispetto delle competenze e delle responsabilità organizzative, coerentemente con gli obiettivi aziendali.

Mediagroup98 garantisce a tutti i lavoratori condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e la rigorosa applicazione, ad ogni rapporto di lavoro, delle norme di legge e di contratto collettivo vigenti.

Equità e chiarezza nei rapporti con i lavoratori

Mediagroup98 si impegna a dare ai lavoratori informazioni complete e trasparenti sull'identità cooperativa e sui contratti che regolano il rapporto di lavoro nonché ad adottare soluzioni organizzative che favoriscano l'ascolto dei lavoratori e l'esercizio dell'autorità con equità e correttezza. È vietato ogni abuso di autorità o lesione della dignità e dell'autonomia del lavoratore.

I rapporti lavorativi e professionali sono definiti nell'organizzazione aziendale ed evidenziati con chiarezza i ruoli aziendali, i mansionari e le linee di rapporto e dipendenza gerarchica.

Nel perseguimento della propria missione e dell'attività di impresa sono adottate le scelte e le migliori strategie che riconducano alla tutela e allo sviluppo dell'occupazione.

Centralità e tutela della persona

Mediagroup98 promuove il rispetto dell'integrità, fisica e morale delle persone.

Nei rapporti interpersonali, ognuno è tenuto a contribuire e a mantenere un ambiente e un "clima" fondati su principi di rispetto della persona, libertà, dignità, uguaglianza e inclusività, ed è altresì tenuto ad una condotta ispirata ai principi di correttezza nei confronti di utenti e terzi.

Non sono ammessi comportamenti, richieste o minacce volti ad ottenere dalle persone comportamenti contrari alle convinzioni morali di ciascuno, alla legge o ai valori aziendali.

È vietata qualsiasi forma di coercizione, manipolazione, induzione o vessazione delle persone, più genericamente deve essere evitato qualsiasi comportamento che abbia lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona o creare un clima ostile, umiliante, intimidatorio o offensivo.

Sistema Integrato di Gestione (SIG)

Mediagroup98 adotta un sistema integrato di gestione (SIG) Qualità, Sicurezza, Eventi Sostenibili e Parità di Genere, certificato secondo gli standard ISO 9001, ISO 45001, ISO 20121 e UNI/PdR 125, che è attuato ed è parte integrante delle strategie e della organizzazione aziendale. Il sistema integrato ha l'obiettivo primario di diffondere in maniera incisiva, e ad ogni livello, la cultura della qualità, basata sulla soddisfazione dei clienti attraverso una costante ricerca di standard di qualità e sostenibilità sempre più elevati con processi improntati al miglioramento continuo e all'inclusione di ogni diversità. Contemporaneamente, il sistema integrato garantisce una politica della sicurezza sui luoghi di lavoro basata sulla prevenzione e sulla consapevolezza dei rischi attraverso un programma formativo apposito e con il coinvolgimento e la responsabilizzazione di tutti i lavoratori.

Coerenza e correttezza nella esecuzione degli incarichi e dei contratti

I contratti con la clientela, i fornitori, i lavoratori devono essere eseguiti secondo

quanto stabilito consapevolmente dalle parti con correttezza ed equità; chiunque opera in nome e per conto di Mediagroup98 deve evitare di approfittare di lacune contrattuali per stravolgere i rapporti posti in essere.

Mediagroup98 si impegna a non sfruttare nessuna condizione di debolezza o sudditanza delle proprie controparti.

Responsabilità verso le comunità locali e gli utenti dei propri servizi

Mediagroup98 è consapevole di essere parte integrante della comunità in cui opera e dell'influenza, anche indiretta, che produce sullo sviluppo e sul benessere sociale; la buona reputazione ed accettazione sociale sono elemento imprescindibile della crescita della cooperativa.

Le attività sono pertanto condotte nel rispetto della comunità locale, dei cittadini e degli utenti dei propri servizi, accogliendo ogni sollecitazione al miglioramento.

Tutela ambientale

L'ambiente è un bene universale che Mediagroup98 s'impegna a salvaguardare pur non avendo caratteristiche di produzione a significativo impatto ambientale; aver adottato la certificazione ISO 20121 è un esplicito impegno a produrre eventi sostenibili tenendo conto dell'equilibrio necessario tra gli impatti sociali, economici e ambientali generati dall'evento, controllando la qualità ed il rispetto delle politiche di sostenibilità lungo tutta la catena di fornitura, favorendo l'innovazione nell'ideazione di pratiche per ridurre sprechi e consumi, nell'impiego degli investimenti, nelle modalità organizzative; incentivando la creatività nelle soluzioni, promuovendo iniziative ed azioni di sensibilizzazione sui temi della sostenibilità.

Tutela delle generazioni future

“La cooperazione vive nel tempo. Le generazioni presenti tramandano, a quelle future, patrimoni materiali e immateriali.” (Carta dei Valori di Legacoop)

I soci attuali usufruiscono del patrimonio economico, umano ed imprenditoriale costruito dai soci del passato, si impegnano alla sua valorizzazione per consegnarlo alle future generazioni e dar loro le stesse possibili e migliori garanzie di opportunità di lavoro e di affermazione sociale.

3. Linee guida e norme di comportamento e condotta

3.1 RELAZIONI CON I SOCI E GLI AZIONISTI

Corporate governance

Il sistema di corporate governance in atto nella cooperativa è ispirato ai principi contenuti nel codice civile, nelle leggi speciali in materia di cooperazione e, per quanto compatibili, nelle raccomandazioni o codici di autodisciplina formulati in materia di società ed enti e, più in generale, con le buone pratiche adottate in ambito nazionale e internazionale.

Nella consapevolezza della rilevanza sociale delle attività in cui Mediagroup98 è impegnata, e della conseguente necessità di considerare adeguatamente tutti gli interessi coinvolti, il sistema di governo societario è orientato agli obiettivi di:

- realizzare missione e scopo sociale;
- creare valore per i soci, i lavoratori e le generazioni future;
- ricercare costantemente la qualità dei propri prodotti e servizi;
- controllare i rischi d'impresa;
- garantire la trasparenza nei confronti dei soci e del mercato.

Proprietà

Il capitale della società è costituito esclusivamente da quote dei soci lavoratori, assistite da diritto di voto sia nelle assemblee ordinarie che in quelle straordinarie, e da azioni di partecipazione cooperativa, assegnate gratuitamente ai soci, prive del diritto di voto ma privilegiate nella ripartizione degli utili e in caso di scioglimento della società.

Organi di governance della Società

In conformità a quanto previsto dalla legislazione italiana in materia di società cooperative, l'organizzazione di Mediagroup98 si caratterizza per la presenza:

- di un consiglio di amministrazione;
- di un collegio sindacale;
- dell'assemblea dei soci;

L'attività di controllo contabile e di certificazione del bilancio d'esercizio è affidata a società specializzate e autorizzate all'attività di revisione e certificazione, appositamente nominate dall'assemblea dei soci previo parere del collegio sindacale.

Consiglio di Amministrazione

Al Consiglio di Amministrazione (CdA) di Mediagroup98 fanno capo le funzioni e la responsabilità degli indirizzi strategici ed organizzativi, nonché la verifica dei controlli necessari per monitorare l'andamento gestionale, come ampiamente descritto nel Titolo VII Artt.36, 37, 38 e 39 dello Statuto.

Gli appartenenti al CdA di Mediagroup98 contribuiscono con le loro specifiche competenze alle discussioni consiliari, al fine di favorire la trattazione degli argomenti secondo i diversi punti di vista e mediante l'assunzione di delibere in linea con l'interesse sociale; in particolare sono tenuti a:

- operare sempre con indipendenza di giudizio, avere un ruolo attivo nello svolgimento dell'incarico e partecipare in modo continuativo alle riunioni;
- comunicare qualsiasi situazione in cui siano titolari di un interesse personale o di terzi, non partecipando ad eventuali deliberazioni inerenti;
- mantenere la riservatezza sulle votazioni e sulle opinioni espresse dai singoli consiglieri;
- tenere riservati i documenti e le informazioni acquisite nel corso del loro incarico.

- co e rispettare la procedura definita per la comunicazione all'esterno;
- anteporre sempre l'interesse di Mediagroup98 all'interesse particolare dei singoli soci;
- raccogliere dalla base sociale eventuali problemi, bisogni e proposte.
- Possono candidarsi a consigliere di amministrazione tutti i soci con una anzianità di almeno due anni di iscrizione al libro soci della cooperativa.

Assemblea

L'Assemblea dei soci è competente a deliberare tra l'altro – in sede ordinaria o straordinaria – in merito alla nomina ed alla revoca dei componenti il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale e circa i relativi compensi e responsabilità, all'approvazione del bilancio ed alla destinazione degli utili, alle modificazioni dello statuto sociale.

Sono adottate specifiche misure tese a valorizzare adeguatamente l'istituto assembleare nella considerazione che l'Assemblea è un momento privilegiato per l'instaurazione di un proficuo dialogo tra soci e CdA.

A tal fine:

- è assicurata la regolare partecipazione degli amministratori ai lavori assembleari;
- sono previste specifiche disposizioni volte ad agevolare la partecipazione diretta o la raccolta delle deleghe di voto presso i soci di Mediagroup98, favorendo in tal modo il relativo coinvolgimento nei processi decisionali assembleari;
- è adottato un apposito regolamento finalizzato a garantire l'ordinato e funzionale svolgimento delle assemblee, nel rispetto del fondamentale diritto di ciascun socio di richiedere chiarimenti sui diversi argomenti in discussione, di esprimere la propria opinione e di formulare proposte.

Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale è chiamato a vigilare circa l'osservanza della legge e dell'atto costitutivo, nonché sul rispetto dei principi di corretta amministrazione nello svolgimento delle attività sociali e a controllare altresì l'adeguatezza degli assetti organizzativi, amministrativi e contabili adottati dalla cooperativa nonché del sistema informativo, degli indicatori di eventuali situazioni di crisi d'impresa e del controllo interno di Mediagroup98.

Secondo le previsioni dello Statuto, il Collegio Sindacale si compone di tre sindaci effettivi e due supplenti, nominati per un periodo di tre esercizi e rieleggibili alla scadenza del mandato.

Trasparenza: rapporti con i soci

La cooperativa ha sempre ritenuto conforme ad un proprio specifico interesse l'instaurazione di un dialogo continuativo, nel rispetto e nella comprensione reciproca

dei diversi ruoli, fondato sulla trasparenza del proprio agire verso la generalità dei soci (lavoratori ed azionisti di partecipazione).

Tale dialogo è agevolato dalla costituzione di strutture istituzionali dedicate, quale ad esempio un'area di comunicazione e relazione con i soci (intranet "Partecipiamo") e un adeguato allestimento dei contenuti del sito internet della società (www.media-group98.com).

La Presidenza ed un consigliere delegato alla "comunicazione interna", distinto ed indipendente dalla funzione organizzativa di gestione delle risorse umane, assicurano in modo costante la reciprocità delle comunicazioni e delle informazioni e costituiscono il necessario riferimento per la base sociale.

Mediagroup98 vuole quindi offrire tutta l'informazione necessaria affinché le decisioni dei soci possano essere basate sulla conoscenza effettiva delle scelte strategiche aziendali, sull'andamento concreto della gestione e sulla redditività attesa del capitale investito.

La comunicazione standard con i soci si basa sui seguenti elementi:

- disponibilità e accessibilità con newsletter aziendale e via internet su: bilancio, relazioni periodiche, procedure, faq, moduli, informazioni sulle attività e comunicati all'esterno;
- utilizzo costante e simmetrico della web communication (sito internet, e-mail, ecc.).

Trattamento delle informazioni riservate

Tutti gli amministratori e i sindaci sono tenuti a mantenere riservati i documenti e le informazioni acquisiti nello svolgimento dei loro compiti e a rispettare le procedure adottate per la comunicazione all'esterno di tali documenti e informazioni.

Nell'ambito delle informazioni riservate, assumono particolare rilievo, e devono essere pertanto gestite con particolare attenzione, le informazioni relative alle procedure di gara ed alle relative offerte, ai piani commerciali, industriali e strategici, ai progetti ed ai processi tecnologici, al know how, alle operazioni finanziarie e di investimento. I soggetti terzi che eventualmente intervengano nel trattamento delle informazioni sono impegnati alla sottoscrizione di specifici patti di riservatezza.

Allo stato attuale non sussistono necessità di predisposizione di una particolare regolamentazione delle informazioni "price sensitive" in merito ai titoli azionari della cooperativa essendo questi cedibili o rimborsabili al loro valore nominale.

Organizzazione del controllo interno

L'organizzazione del controllo interno ha l'obiettivo di:

- attuare un adeguato processo di identificazione, misurazione, gestione e monitoraggio dei principali rischi;
- garantire la salvaguardia del patrimonio sociale, l'efficienza e l'efficacia delle operazioni aziendali, l'affidabilità dell'informazione
- assicurare una sana ed efficiente gestione.

Il sistema di controllo interno è articolato nell'ambito dell'organizzazione della cooperativa in due distinte procedure ed aree di responsabilità:

- il “controllo di gestione”, quale vera e propria parte integrante del processo produttivo, che l'azienda e le singole unità operative svolgono al fine di accertare l'adeguatezza delle attività e dei processi organizzativi ai risultati desiderati in termini di efficacia ed efficienza;
- il controllo interno (internal auditing), affidato allo staff del Sistema Integrato di Gestione, al Collegio Sindacale e all'OdV (con i requisiti di professionalità, autonomia e indipendenza richiesti), finalizzato essenzialmente alla identificazione ed al contenimento dei rischi aziendali mediante un'attività di costante monitoraggio dei controlli operativi ed organizzativi in termini di verifica dell'adeguatezza delle procedure gestionali e decisionali al fine di una sana e corretta gestione dell'impresa.

Al sistema di controllo interno collaborano altresì le attività della Società di Revisione Legale e del Revisore Ministeriale sulle cooperative.

Sistema organizzativo

il sistema organizzativo è formalizzato e chiaro, soprattutto per quanto attiene all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica ed alla descrizione delle mansioni e dei compiti di ognuno, con specifica previsione di principi di controllo quali, ad esempio, la contrapposizione di funzioni e la separazione delle attività decisionali, di attuazione e di verifica di ogni processo con la relativa allocazione delle diverse fasi a persone diverse. L'organizzazione aziendale e l'organigramma sono deliberati dal CdA e da questo aggiornati ad ogni significativo cambiamento. Il sistema deve garantire l'applicazione del principio di separazione dei ruoli e delle funzioni. I poteri decisionali, autorizzativi e di firma sono assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite, prevedendo, quando richiesto, una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese. Le dichiarazioni rilasciate e/o trasmesse all'esterno con modalità telematiche, riproduzione automatica o sistemi di crittografia devono sempre avere un supporto documentale cartaceo con firme in originale delle persone incaricate della firma e della verifica autorizzativa o di controllo. Il sistema di controllo è strutturato e costantemente adeguato in modo da fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di eventuali situazioni di criticità generale e/o particolare.

Principi di controllo

Per ogni operazione vi deve essere un adeguato supporto documentale su cui si possa procedere in ogni momento all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha deciso, autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa.

Il principio base del sistema organizzativo è quello della “segregazione delle attività”: si richiede l'applicazione del principio di separazione delle attività tra chi decide, chi

autorizza, chi esegue e chi controlla.

Nessuno può gestire in autonomia un intero processo. L'autorizzazione all'effettuazione di un'operazione, deve essere sempre sotto la responsabilità di persona diversa da chi produce, utilizza, richiede, esegue operativamente o controlla l'operazione stessa. Tutti gli organi collegiali compresi quelli di direzione manageriale verbalizzano per iscritto il contenuto delle riunioni e le decisioni adottate. Il sistema di controllo deve documentare l'effettuazione dei controlli, anche di supervisione in specie dei processi o cicli di:

- a. acquisti e spese
- b. selezione, assunzioni e gestione del personale
- c. retribuzioni
- d. immobilizzazioni
- e. vendite e incassi
- f. gestione finanziaria
- g. partecipazione e gestione appalti
- h. finanziamenti e contributi pubblici

Ogni operazione, azione, transazione deve essere verificabile e documentata nonché correttamente registrata, autorizzata, legittima, coerente e congrua.

3.2 CON IL PERSONALE

Selezione del personale e instaurazione del rapporto di lavoro o collaborazione

L'assunzione e l'inserimento, del personale e di eventuali collaboratori, sono sempre subordinati ad una fase di selezione attraverso la lettura e l'analisi dei curricula già pervenuti alla cooperativa; da questi si ricavano, per quanto possibile, gli elementi caratteristici delle competenze e delle potenzialità dei candidati rispetto alle esigenze di copertura del ruolo identificato a cui seguono sempre uno o più colloqui.

La selezione del personale e dei collaboratori avviene a seguito di specifiche richieste scritte provenienti dai responsabili di funzione o settore interessati ed è effettuata esclusivamente dalla funzione aziendale preposta al ruolo e senza alcuna ingerenza o pressione da parte di responsabili, referenti interni ed esterni, dirigenti o amministratori.

La valutazione dei candidati è svolta sulla base della corrispondenza dei profili e delle loro specifiche competenze rispetto a quanto richiesto dalle esigenze aziendali; ogni informazione richiesta e ricevuta durante questa fase deve essere strettamente collegata alla verifica degli elementi inerenti il profilo professionale e psico-attitudinale, nel rispetto della sfera privata e delle opinioni del candidato.

Nella fase della selezione e, più in generale, di gestione del personale non sono ammessi comportamenti discriminatori o volti ad attuare forme di favoritismo, clientelismo o nepotismo.

Mediagroup98 non instaura rapporti di lavoro o collaborazione nei confronti di:

1. dipendenti della Società che effettua la revisione contabile obbligatoria;
2. con ex impiegati della Pubblica Amministrazione (o loro parenti), che abbiano partecipato personalmente e attivamente a trattative d'affari o ad avallare le richieste effettuate da Mediagroup98 alla Pubblica Amministrazione;

per i 36 mesi successivi:

- alla scadenza della relazione tra Mediagroup98 e la Società di revisione o Pubblica Amministrazione interessata;
- oppure alla data di termine del rapporto contrattuale tra il dipendente e la Società di revisione o Pubblica Amministrazione interessata.

Il personale è assunto con regolare contratto di lavoro; non è tollerata alcuna forma di lavoro “grigio” o irregolare.

All'atto dell'assunzione ogni lavoratore riceve accurate informazioni relative a:

- a) stipula e condizioni del contratto di lavoro (ruolo, funzione, mansioni, elementi retributivi e normativi, tipologia contratto e durata, sede, ...);
- b) informativa privacy e informativa sulla sicurezza del lavoro; password di accesso al sito “Partecipiamo”, relativa e-mail personale e regole per l'utilizzo;
- c) presentazione azienda, organizzazione, sistema integrato di gestione e Mog ex D. Lgs 231, sistemi di comunicazione e procedure amministrative (paghe, turnazione, rendicontazione, ...);
- d) rinvio al resp Area (piano inserimento con tempi, date, sedi, periodo prova, inserimento lavorativo, formazione e training, valutazione ed eventuale assunzione) e avvio operativo attività;
- e) le informazioni specifiche applicate al rapporto di lavoro previste dal c.d. Decreto Trasparenza Dlgs 104/2022 anche tramite rinvio all'apposita sezione del sito aziendale.

Al personale ammesso a socio sono altresì consegnati ed illustrati tutti i documenti a rilevanza associativa e patrimoniale (Statuto, regolamenti, convenzioni e pubblicazioni per i soci).

Gestione del personale

Mediagroup98 favorisce tutte le forme di flessibilità nell'organizzazione del lavoro che agevolano il benessere della persona, operando per conciliare al meglio tempi di vita personale e tempi di lavoro ed in particolare la gestione familiare, di situazioni di gravi infermità, della genitorialità e in generale della cura parentale.

È un impegno di Mediagroup98 offrire a tutti i lavoratori le medesime opportunità di lavoro, in modo che tutti possano godere di pari opportunità con criteri di merito e senza discriminazione alcuna, sviluppando le capacità e le competenze di ciascuno, evitando ogni forma di favoritismo e di conflitto di interessi, in particolare nella dipendenza gerarchica, nelle valutazioni di carriera e di politica retributiva.

Nella gestione del personale, anche in caso di promozione o trasferimento, le valutazioni sono basate sulla corrispondenza tra profili richiesti e profili posseduti oltre che su considerazioni di merito in base ai risultati raggiunti.

Mediagroup98 valorizza la formazione affiancando, a quella tradizionale, un processo culturale e professionale on the job con il quale venga garantita, al singolo lavoratore, la possibilità di ap-prendimento continuo.

Nell'ambito di questi obiettivi è chiaramente condivisa con i collaboratori il limite nella crescita professionale implicito in assunzioni ed impieghi definiti ad esempio dai contratti di appalto e da determinate ed invariabili tipologie di servizi erogati dalla cooperativa.

Per ogni ruolo, incarico o servizio è chiaramente dettagliato e specificato il relativo mansionario.

I responsabili sono tenuti a:

- valorizzare il tempo di lavoro dei collaboratori richiedendo prestazioni coerenti con l'esercizio delle loro mansioni, rispettando i normali orari di lavoro e pianificando l'organizzazione del lavoro;
- favorire l'ascolto, la partecipazione e il coinvolgimento dei collaboratori nello svolgimento del lavoro e nella realizzazione degli obiettivi aziendali.
- promuovere la delega: il collaboratore deve sempre concorrere all'attuazione delle attività stabilite e ove delegato per mansione o procedura deve essere posto nelle condizioni di scegliere o proporre in prima persona la soluzione individuata con riconoscimento del merito e responsabilità del risultato;

Per favorire un buon clima aziendale Mediagroup98 si impegna a verificare periodicamente le indagini sullo stress lavoro correlato presso le varie sedi di lavoro, a restituire i risultati dell'indagine ai soci e ad individuare ed attuare le necessarie azioni di miglioramento per risolvere eventuali criticità emerse.

Le modalità di gestione del personale sono diffuse e rese disponibili a tutti i lavoratori attraverso gli strumenti di informazione e comunicazione interna (news, informative, sito, regolamenti, documenti organizzativi).

Ristrutturazione di attività e riorganizzazione del lavoro

Quando si verificano necessità di riorganizzazione del lavoro o in caso di perdita di appalti e riduzioni di attività, il valore delle risorse umane è salvaguardato prevedendo:

- la più equa ed uniforme distribuzione possibile degli oneri, trasferimenti o delle riduzioni di orario fra tutti i lavoratori, compatibilmente con l'esercizio efficace ed efficiente dell'attività d'impresa;
- che in caso di cambiamento di attività e assegnazione a mansioni o incarichi diversi rispetto a quelli svolti in precedenza, le variazioni devono essere esplicitate al lavoratore e saranno comunque salvaguardate e valorizzate le sue competenze professionali compatibilmente con l'obiettivo primario della salvaguardia, ove possibile, del posto di lavoro sia esso quello abituale o quello sostitutivo in diversa attività/ mansione o sede reperibile in altre attività e servizi in essere, anche con riduzione del monte ore ove necessario;

- che ove necessario, si attivino opportune e tempestive azioni di formazione e/o di riqualificazione professionale;
- siano valutate e contemperate le oggettive esigenze tecniche, produttive ed organizzative insieme alle situazioni personali dei lavoratori coinvolti, ai carichi di famiglia, all'anzianità di servizio e ai risultati delle pregresse attività svolte.

Organizzazione, politica ed obiettivi della sicurezza del lavoro

Mediagroup98 promuove una politica per la tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori coerente con il modello comportamentale, di sviluppo e visione generale d'impresa mediante:

- un sistema integrato di gestione dei rischi e della sicurezza dei lavoratori teso alla prevenzione;
- la partecipazione dei lavoratori al controllo e all'aggiornamento delle metodologie e dei processi di lavoro;
- la centralità e significatività degli interventi formativi e di comunicazione.
- una continua analisi del mutamento dei rischi e delle criticità delle procedure.

Mediagroup98 attraverso le sue strutture, ed in conformità, al proprio sistema di gestione, è impegnata ad organizzare metodologie di lavoro, a fornire risorse economiche, umane, professionali e tecnologiche adeguate a garantire la rispondenza delle proprie attività ai principi di rispetto della normativa sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e dello standard di riferimento ISO 45001.

Ogni collaboratore è tenuto ad avere cura della propria e dell'altrui sicurezza.

Tutela dei collaboratori contro il mobbing, integrità e tutela della persona

DIGNITÀ DELLE PERSONE

Mediagroup98 garantisce come beni inviolabili l'integrità morale dei collaboratori, il diritto a condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona, la parità e pari opportunità tra uomini e donne.

Nei rapporti interpersonali, come anche nei confronti di utenti e terzi, ognuno è tenuto a dare un contributo per mantenere un ambiente e una organizzazione di lavoro fondati su principi di correttezza, libertà, dignità ed uguaglianza.

Sono pertanto vietati ogni atto di violenza psicologica, qualsiasi atteggiamento o comportamento discriminatorio o lesivo della persona, delle sue convinzioni e delle sue preferenze (ad esempio: ingiurie, minacce, isolamento o eccessiva invadenza, limitazioni professionali).

Ogni comportamento indesiderato a connotazione sessuale o determinato da violenza morale e persecuzione psicologica costituisce un'intollerabile violazione della dignità delle persone: devono quindi essere evitati comportamenti o discorsi che possano turbare la sensibilità della persona (ad esempio: esposizione di immagini con espliciti riferimenti sessuali, allusioni insistenti e continuate, approcci o com-

menti insistiti con riferimento alla sfera affettiva o fisica).

Mediagroup98 garantisce, ad ogni lavoratrice e lavoratore, il diritto alla tutela da qualsiasi atto o comportamento indesiderato a connotazione sessuale, da violenze morali e persecuzioni psicologiche e adotta le iniziative volte a favorire il rispetto reciproco dell'inviolabilità della persona attraverso la formazione, l'informazione e la prevenzione, secondo i principi adottati con la UNI/PdR 125

I comportamenti indesiderati compromettono l'integrità fisica e psichica, la fiducia e la motivazione al lavoro di colei/colui che li subisce.

L'autore/autrice di tali comportamenti, nei luoghi di lavoro, viola un preciso dovere contrattuale.

La lavoratrice o il lavoratore che abbia subito molestie sessuali, violenze morali e persecuzioni psicologiche o che sia stato discriminato per motivi legati all'età, al sesso, alla sessualità, alla razza, allo stato di salute, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose, ecc., ha diritto alla inibizione ovvero alla cessazione della condotta molesta o discriminatoria, anche avvalendosi di procedure tempestive ed imparziali, con la possibilità di utilizzare il sistema di denuncia anonima del cosiddetto whistleblowing.

Le disparità non sono tuttavia considerate discriminazione se giustificate o giustificabili sulla base di criteri oggettivi.

Ogni violazione della dignità della lavoratrice o del lavoratore (in particolare la molestia sessuale, la violenza morale e la persecuzione psicologica) costituisce ipotesi di illecito disciplinare.

Chi denuncia casi di molestie sessuali, violenza morale e persecuzione psicologica, ha diritto alla riservatezza e a non subire ritorsioni dirette ed indirette.

MOLESTIE SESSUALI, VIOLENZE MORALI E PERSECUZIONI PSICOLOGICHE (DEFINIZIONI E TIPOLOGIE)

Per molestia sessuale si intende ogni atto, o comportamento, anche verbale a connotazione sessuale che arrechi offesa alla dignità e libertà della persona che lo subisce ovvero sia suscettibile di creare un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile od umiliante nei suoi confronti.

In particolare rientrano nella tipologia della molestia sessuale comportamenti quali:

- a. richieste esplicite o implicite di prestazioni sessuali, allusioni ed attenzioni a sfondo sessuale non gradite e ritenute offensive per chi ne è oggetto;
- b. minacce, discriminazioni e ricatti, subiti per aver respinto comportamenti a sfondo sessuale, che incidono direttamente o indirettamente sulla costituzione, svolgimento od estinzione del rapporto di lavoro;
- c. contatti fisici fastidiosi e indesiderati;
- d. apprezzamenti verbali o scritti offensivi sulla persona, sul corpo e sulla sessualità;
- e. gesti o ammiccamenti sconvenienti e provocatori a sfondo sessuale;
- f. esposizione nei luoghi di lavoro di materiale pornografico;

g. scritti ed espressioni verbali sulla presunta inferiorità della persona, in quanto appartenente a un determinato sesso, o denigratori in ragione della diversità di espressione della sessualità.

Per violenza morale e persecuzione psicologica si intende ogni atto, patto o comportamento, attuato verso subordinati o colleghi, che produca, anche in via indiretta, un effetto pregiudizievole alla dignità e alla salute psico-fisica della lavoratrice o del lavoratore nell'ambito dell'attività lavorativa.

In particolare rientrano nella tipologia della molestia morale e della persecuzione psicologica:

- a. umiliazioni e maltrattamenti verbali reiterati e persistenti;
- b. sistematica delegittimazione di immagine e discredito negli ambienti di lavoro, anche di fronte a terzi;
- c. atti e comportamenti mirati a discriminare e danneggiare la lavoratrice o il lavoratore nella carriera o nello status;
- d. immotivata assegnazione o rimozione da incarichi o mansioni oppure marginalizzazione e progressivo svuotamento delle mansioni e compiti svolti;
- e. immotivata esclusione o marginalizzazione dalla ordinaria comunicazione aziendale;
- f. sottostima sistematica dei risultati non giustificata da insufficiente rendimento o mancato assolvimento dei compiti assegnati.

Doveri dei lavoratori

Il lavoratore deve agire lealmente al fine di rispettare gli obblighi di fiducia e fedeltà insiti nel rapporto di lavoro o espressi nel codice etico, come in ogni altro accordo e regolamento aziendale. Inoltre è tenuto a segnalare qualsiasi violazione delle regole di condotta stabilite dalle procedure interne. Il lavoratore deve svolgere con cura e senso di responsabilità i propri compiti, attuando le disposizioni ricevute ed evitando di occuparsi, durante l'orario di lavoro, di attività estranee ad esso.

Tutela delle informazioni

Il lavoratore deve:

- essere assolutamente riservato su tutti i dati e le informazioni aziendali, la cui divulgazione non sia stata preventivamente autorizzata;
- conoscere le procedure di tutela e regolamentazione aziendale in merito alla gestione delle informazioni di cui sia in possesso, relative alle attività di Mediagroup98 (organizzazione, prodotti, servizi e strategie) e garantirne l'integrità.

Tutela del patrimonio e dei beni aziendali, security

La tutela del patrimonio materiale e immateriale, inclusa ogni forma di proprietà intellettuale e creazione industriale, professionale o artistica, di Mediagroup98 è af-

fidata in primo luogo al senso di responsabilità dei lavoratori che sono tenuti ad operare in linea con le procedure interne e i regolamenti per tutelare i beni aziendali. Il personale dovrà collaborare con i responsabili aziendali competenti:

- a. segnalando loro fatti, problemi e situazioni di rischio;
- b. facilitando la loro funzione di controllo con un comportamento conforme alle disposizioni ricevute;
- c. utilizzare con diligenza i beni a lui affidati evitando utilizzi impropri o che possa no causare danni ed inefficienze;
- d. operare nel rispetto e nella salvaguardia dei beni aziendali ed impedirne, per quanto nelle sue possibilità, l'uso distorto o fraudolento.

L'accesso ai locali aziendali è consentito solo ai lavoratori in forza e per esclusive ragioni di servizio. È consentito l'accesso di terzi (ospiti, fornitori, clienti e simili nonché soci onorari o ex dipendenti) soltanto previa specifica autorizzazione dei responsabili.

Nel caso di svolgimento presso la sede di Mediagroup98 di lavori da parte di ditte esterne, il responsabile del servizio interessato deve darne opportuna comunicazione al Responsabile della Sicurezza (RSPP) affinché possa predisporre modalità ed indicazioni necessarie (accesso, pass identificativi, sorveglianza, tempi di permanenza etc..).

I beni affidati ai collaboratori, in via occasionale o continuativa, per utilizzo anche extraaziendale o privato (quali cellulari, personal computer, auto aziendali etc..) risultano da lettere di assegnazione o regolamenti aziendali in cui sono chiaramente definite modalità e responsabilità di utilizzo in coerenza con gli incarichi organizzativi ricoperti e la politica retributiva deliberati dal CdA.

- Per quanto riguarda le tecnologie, i mezzi e le applicazioni informatiche, ogni collaboratore è tenuto ad attenersi alle relative norme civili e penali, alle direttive impartite relativamente alle modalità e condizioni di utilizzo nonché attenersi alle regole previste all'interno degli specifici codici disciplinari o di condotta predisposti da Mediagroup98, con particolare riferimento all'accesso alla rete aziendale, alla posta elettronica nonché all'accesso, raccolta, utilizzo o diffusione di siti, prodotti, immagini o altri materiali via internet.

Violare la proprietà, le informazioni ed ogni ambito personale o privato dell'impresa o dei suoi collaboratori è considerato grave illecito disciplinare oltre che infrazione delle leggi civili e penali inerenti.

3.3 CON I CLIENTI

Ascolto del cliente e qualità del rapporto

Per Mediagroup98 l'ascolto delle esigenze e dei bisogni del cliente costituisce un valore fondante attuato con una costante sensibilità ed un concreto impegno alla salvaguardia e al miglioramento della qualità e della soddisfazione della relazione.

Il rapporto con il cliente è basato su correttezza, trasparenza, efficienza e cortesia e

viene esercitato nel pieno rispetto dell'autonomia imprenditoriale e organizzativa di entrambe le parti.

Mediagroup98 si impegna a non discriminare arbitrariamente i propri clienti e a fornire ad ognuno prodotti e servizi ad elevato standard di qualità e professionalità.

Gli accordi e le comunicazioni con i clienti

Gli accordi commerciali e le comunicazioni con i clienti sono improntati a trasparenza, chiarezza e veridicità.

Le informazioni date al cliente devono essere complete e formulate con un linguaggio il più possibile semplice ed esauriente, evitando clausole incerte, vessatorie o tecnicistiche, indicando chiaramente i prezzi e illustrando in modo chiaro ogni costo. Mediagroup98 si impegna a comunicare in maniera accurata e tempestiva ogni informazione relativa a eventuali modifiche contrattuali, variazioni delle condizioni economiche e delle modalità di erogazione del servizio e/o di vendita dei prodotti.

3.4 CON I FORNITORI, I CONSULENTI E I PARTNER

Scelta del fornitore, del consulente o partner

La scelta dei fornitori è effettuata sulla base delle offerte economicamente più vantaggiose e con pari opportunità per ognuno degli offerenti valutando in modo ponderato e documentabile qualità, prezzo e capacità di fornire beni e servizi di livello adeguato.

Sulla base di criteri oggettivi e documentabili è assicurata ad ogni procedura di acquisto una concorrenza sufficiente tra offerte di diversi soggetti o imprese.

Prerequisito per la valutazione di un potenziale fornitore di Mediagroup98 è il possesso di qualità, capacità e disponibilità opportunamente documentate, di una adeguata struttura produttiva ed organizzativa, di mezzi propri anche finanziari, di risorse progettuali.

Le procedure per rendere efficace ed efficiente la scelta del fornitore sono basate sulla tutela della concorrenza e della massima trasparenza, in particolare si prevedono:

- la documentabilità e conservazione delle informazioni, dei preventivi e dei contratti, la loro verifica e controllo;
- evitare, di norma, contratti con un fornitore per il quale il rapporto con Mediagroup98 generi più del 50% del volume d'affari;
- una durata adeguata dei contratti in base ai servizi o progetti richiesti;
- il rispetto, riguardo ai corrispettivi pattuiti con il fornitore, di tutte le normative previste ed in particolare di quelle relative alla correttezza dei rapporti di lavoro.
- Il ricorso all'attività professionale di consulenti, agenti o professionisti e collaboratori esterni dovrà essere motivato, a cura del soggetto proponente, con l'indicazione per iscritto delle pertinenti specifiche ragioni alla base della proposta.

I compensi del collaboratore o consulente esterno, quando non fissati dalle tariffe degli ordini professionali, devono essere commisurati a quelli vigenti per categorie analoghe e deliberati dal CdA.

Qualità ed obblighi del fornitore

La qualità del bene o servizio richiesto deve essere verificabile e costituisce un preciso obbligo del fornitore.

Nei casi in cui le normative o le specifiche di Mediagroup98 lo prevedano, il fornitore deve dimostrare la certificazione di sistemi di qualità aziendali adeguati (ad esempio gestione ambientale, ISO 9000, SA8000, ISO 45000, ...) ed impegnarsi contrattualmente a documentare il rispetto dei diritti dei lavoratori, la parità di trattamento e di non discriminazione, la tutela del lavoro minorile, l'applicazione del CCNL, la regolarità contributiva e fiscale.

I fornitori di Mediagroup98 sono comunque sottoposti ad un processo di qualificazione, come previsto dalle apposite procedure del sistema integrato di gestione, riprese nell'apposito gestionale e nel Codice Fornitori.

Il fornitore in ogni caso è obbligato ad uniformare i propri comportamenti ai principi e alle procedure del presente codice etico.

3.5 NELLE RELAZIONI

Mediagroup98 si impegna a coltivare il dialogo e l'ascolto, considerandoli imprescindibili leve di crescita e di miglioramento delle relazioni interne ed esterne al fine di consolidare il rapporto nel lungo periodo. Nelle relazioni con gli stakeholder è vietata qualsiasi forma di scortesia e denigrazione altrui o di semplice uso di linguaggio scurrile e volgare.

Tutela della privacy e trattamento delle informazioni

Al fine di garantire la riservatezza dei dati personali e sensibili Mediagroup98 ha definito un'apposita struttura organizzativa e nominato un Responsabile della Protezione dei Dati (DPO), dettagliando le misure e le modalità di trattamento che adotta per la relativa protezione, in accordo al Regolamento Europeo GDPR in vigore.

I dati personali sono protetti in funzione delle diverse categorie, ambiti di utilizzo, comunicazione, diffusione, modalità e finalità di trattamento e conservazione.

È esclusa qualsiasi indagine sulle idee, le preferenze, i gusti personali e, in generale, la vita privata dei collaboratori. Gli standard adottati prevedono inoltre il divieto, fatte salve le ipotesi previste dalla legge, di comunicare/diffondere i dati personali senza previo consenso dell'interessato e stabiliscono le regole per il controllo, da parte di ciascun collaboratore, delle norme a protezione della privacy di ognuno.

Regali, omaggi e benefici

Mediagroup98 promuove la sua immagine aziendale e la sua reputazione con la qua-

lità dei suoi servizi e prodotti: l'utilizzo di regali, omaggi e benefici, anche indiretti, è ammesso nei soli limiti delle normali pratiche commerciali, di ospitalità o di cortesia. In ogni caso, Mediagroup98 si astiene da qualsiasi pratica non consentita dalla legge, dagli usi e dai codici etici delle aziende o degli enti con cui ha relazioni.

E' vietata qualsiasi erogazione di somme di denaro e qualsiasi forma di dono e beneficio che possa influenzare l'indipendenza di giudizio o indurre ad assicurare un qualsiasi vantaggio o trattamento di favore per Mediagroup98 o per società, persone e loro stretti familiari in relazione con Mediagroup98, ed in particolare a:

- funzionari pubblici o eletti a cariche pubbliche;
- consiglieri e sindaci di Mediagroup98 e sue controllate
- dipendenti o soci delle società di revisione e controllo;

Il divieto di erogazione o percezione di somme, doni e benefici è tassativo e riguarda comunque tutti i regali, siano essi promessi, offerti o ricevuti, escluso solo quanto in uso comune nell'occasione di ricorrenze e festività tradizionali e il cui valore sia contenuto nel limite di 200 euro cadauno.

Tutti gli interlocutori di Mediagroup98, compresi soci, amministratori e dipendenti, che ricevono doni o benefici non previsti da quanto consentito, sono tenuti a darne comunicazione scritta all'Organismo di Vigilanza (OdV) che ne valuta la giustificazione e congruità ed eventualmente rimette il regalo o beneficio nella disponibilità del Consiglio di Amministrazione.

Trasparenza: comunicazione con l'esterno

La comunicazione aziendale di Mediagroup98, compresa quella finanziaria, al di là del rispetto dei disposti normativi, è soprattutto basata su di un linguaggio omogeneo, comprensibile, cortese e tempestivo sia verso l'interno che verso l'esterno.

Mediagroup98, inoltre, si impegna a predisporre, per tutti gli stakeholder:

- specifiche ed uniformi modalità di presentazione degli indirizzi strategici e degli obiettivi economici e gestionali;
- un costante aggiornamento delle politiche adottate e dei relativi gradi di attuazione.

Per l'approfondimento e l'aggiornamento on-line delle aree correlate alle attività e alle strategie di specifico interesse, il sito istituzionale www.mediagroup98.com riporta informazioni di carattere economico-finanziario (bilanci, relazioni annuali, informazioni sugli strumenti finanziari emessi dalla società), dati e documenti aggiornati di interesse per la generalità degli stakeholder (comunicati, composizione degli organi sociali, statuto sociale, regolamenti, informazioni e documenti in tema di corporate governance, codice etico, modelli di articolazione dell'organizzazione della cooperativa, politiche per la Qualità, la Sicurezza, lo Sviluppo Sostenibile e la Parità di Genere).

Al fine di garantire omogeneità e coerenza delle informazioni, i rapporti di Mediagroup98 con l'esterno e i mass media, come anche il consenso a pubblicazioni di carattere tecnico o scientifico, sociale e economico relative alle attività svolte, pos-

sono essere tenuti e dati esclusivamente, con comunicazione preventiva, e tramite il coordinamento delle funzioni preposte alle relazioni esterne.

In nessun caso è permesso divulgare notizie o commenti falsi o tendenziosi.

L'attività di comunicazione è realizzata con chiarezza e trasparenza nel rispetto delle leggi, dei codici e delle pratiche di buona condotta professionale, salvaguardando, tra le altre, le informazioni riservate e i segreti industriali.

3.6 CON LA COLLETTIVITÀ

Territorio

La consapevolezza di Mediagroup98 di essere parte integrante di un sistema più ampio, quale quello della comunità locale in cui opera, fa sì che essa cooperi in sinergia con i diversi attori che la compongono per favorire la vitalità, la dinamicità e la capacità di risposta ai bisogni del singolo cittadino o utente.

La qualità dell'impatto di Mediagroup98 sulla comunità locale è misurata anzitutto dal "rispetto delle regole", in tutti i sensi che tale espressione può contenere, e nella consapevolezza che tale comportamento aiuta a permeare positivamente il tessuto sociale ed economico che la cooperativa contribuisce a creare.

Mediagroup98 instaura canali stabili di comunicazione con le comunità locali e con gli utenti dei propri servizi nonché con le loro eventuali associazioni di rappresentanza allo scopo di cooperare nel rispetto dei reciproci interessi, di rappresentare le posizioni di Mediagroup98 nonché di prevenire possibili situazioni di conflitto o disservizio.

Rapporti con la cooperazione

Mediagroup98 aderisce alla Lega Nazionale delle Cooperative e Mutue (Legacoop), partecipa agli organi di rappresentanza nazionale e locale, promuove e sostiene la crescita e lo sviluppo della cooperazione, dei valori e delle imprese cooperative.

Ambiente

Le attività di Mediagroup98 sono essenzialmente costituite da prestazioni di servizi basate sul lavoro intellettuale con un basso impatto ambientale. Si è scelto comunque di adottare lo standard volontario ISO 20121 per la produzione di eventi sostenibili e per incentivare una politica di Sviluppo Sostenibile.

La politica ambientale trova quindi esplicitazione possibile e supporto nella consapevolezza e sensibilizzazione, aziendale e dei propri collaboratori, al valore che l'ambiente rappresenta quale risorsa collettiva da tutelare prioritariamente e quindi:

- diffonde e promuove le misure di risparmio energetico e contenimento dell'utilizzo idrico;
- applica tutte le buone pratiche di riduzione degli impatti negativi sull'ambiente;
- aderisce e promuove le procedure di raccolta differenziata;
- favorisce le forniture che adottino sistemi di gestione ambientale certificati;
- promuove la divulgazione interna ed esterna delle iniziative inerenti la sostenibilità

ed il comportamento eco-responsabile.

Associazioni, partiti, organizzazioni sindacali ed istituzioni pubbliche

Mediagroup98 aderisce a eventuali richieste di contributi e finanziamento per finalità riconducibili ad iniziative no-profit, umanitarie, benefiche e sociali.

Le sponsorizzazioni di eventuali attività, congressi o eventi possono essere relative solo ad iniziative coerenti con la missione aziendale o con l'attenzione alla comunità locale e agli stakeholder.

Le istanze pervenute sono inviate e decise dal CdA in base ad una precisa documentazione delle attività che vogliono sostenersi.

Mediagroup98 non eroga contributi ad organizzazioni con le quali può ravvisarsi un conflitto di interessi né finanzia partiti o sindacati dei lavoratori, loro rappresentanti o candidati, congressi o feste con finalità di propaganda politica.

È vietata ogni pratica di relazione economica, agevolazione, favoritismo o pressione diretta o indiretta, verso e da, esponenti politici di rilievo locale o nazionale, dipendenti pubblici o eletti a cariche pubbliche.

Il dialogo con gli interlocutori istituzionali avviene esclusivamente tramite i referenti aziendali incaricati e con le modalità previste dal modello organizzativo per la prevenzione dei reati nei confronti della pubblica amministrazione.

In caso di controllo, richiesta di informazioni o ispezioni da parte di Pubbliche Autorità, Mediagroup98 ed il suo personale collaborano tempestivamente con correttezza e lealtà senza occultare o manipolare alcun dato o fatto oggetto della procedura.

4. Modalità di attuazione MOG

L'applicazione del "Modello 231" (MOG) è per Mediagroup98 una scelta consapevole che mira in particolare a:

- garantire l'integrità del patrimonio della cooperativa, rafforzando il sistema di controllo interno
- migliorare l'efficacia e la trasparenza nella gestione delle attività aziendali assicurando il rispetto degli adempimenti previsti dal D. Lgs. 231/2001
- sensibilizzare sui principi di trasparenza e correttezza tutti i soggetti che collaborano a vario titolo con Mediagroup98
- migliorare credibilità, reputazione e immagine di Mediagroup98
- accrescere la competitività sul mercato

Organismo di vigilanza

L'Organo di Vigilanza (OdV) risponde al Consiglio di Amministrazione, e si confronta con gli altri organi di controllo (Collegio Sindacale e Società di Revisione), adempie alle seguenti attività:

- verificare la concreta attuazione del codice etico e del modello di organizzazione e gestione (MOG);

- attuare discrezionalmente le attività e le procedure di controllo interno in tutte le aree e nei processi aziendali rilevanti;
- coordinare le diverse funzioni aziendali interessate;
- intraprendere, proporre e promuovere le migliori modalità per la comunicazione e la diffusione del codice etico e delle procedure di controllo interno;
- ricevere, analizzare ed accertare le segnalazioni (anche quelle anonime, del cosiddetto whistleblowing) di violazione del codice etico e del modello organizzativo, e ogni altra comunicazione in merito, da parte di tutti i destinatari ed interlocutori;
- verificare l'efficacia del modello di organizzazione e gestione in relazione alle diverse tipologie di reati contemplate e la sua capacità di prevenirne la commissione;
- esaminare eventuali proposte e suggerimenti formulati dalle società di revisione e/o dal collegio sindacale;
- accedere liberamente a tutta la documentazione aziendale opportuna o necessaria per l'espletamento dei compiti affidati;
- esaminare le violazioni al codice etico e le non-conformità rilevate relative alle procedure di controllo

Per la sua attività l'OdV dispone in autonomia di risorse economiche e professionali adeguate.

Comunicazione

Il codice etico è pubblicato sul sito <https://www.mediagroup98.com/> e sulla intranet "Partecipiamo") e costituisce obbligo contrattuale per tutti gli stakeholder interni ed esterni.

Le norme etiche adottate hanno valenza per ogni posizione o relazione che lo stakeholder può assumere e ricoprire anche occasionalmente nel mutare delle condizioni di mercato o del rapporto con Mediagroup98.

Per i soci, gli amministratori, i dirigenti e i lavoratori di Mediagroup98, anche in base alle indicazioni dell'OdV, sono inseriti appositi moduli formativi rivolti alla diffusione e conoscenza dei principi e delle norme etiche. Nel kit di ingresso e nel modulo iniziale di addestramento e formazione è previsto una specifica sezione che illustra i contenuti del MOG del codice e dei relativi obblighi.

Segnalazioni degli stakeholder

Ciascuno dei destinatari del codice etico è tenuto a segnalare ai propri referenti e responsabili, oppure direttamente all'OdV, ogni difformità o non aderenza ai principi del codice.

Le segnalazioni possono essere fatte verbalmente, per iscritto o in forma anonima mediante il sistema whistleblowing adeguato alle disposizioni della legge 24 del 10/03/2023: fatti salvi gli obblighi di legge, è in ogni caso garantita la riservatezza dell'identità del segnalante, della persona coinvolta, della persona menzionata nella

segnalazione e del contenuto della segnalazione.

Ognuno dei referenti, o degli organi investiti dalla segnalazione, è tenuto a valutarne l'entità e la fondatezza, eventualmente svolgendo le opportune verifiche del caso.

Ogni interessato può indirizzare le segnalazioni anche in forma anonima con:

- posta ordinaria a Organismo di Vigilanza c/o Mediagroup98 Via Divisione acqui 131 41122 Modena
- posta elettronica a odv@mediagroup98.com
- dal sito <https://www.mediagroup98.com/> attraverso l'apposita sezione e form predisposta

Procedura per l'accertamento delle violazioni

Per l'accertamento delle violazioni del codice etico e/o del modello di organizzazione e controllo (MOG) è stabilita questa apposita procedura al fine di verificare l'effettiva sussistenza delle violazioni.

Per ogni segnalazione ricevuta viene avviata un'apposita verifica che raccolga tutti i documenti inerenti l'accertamento della violazione ed il suo esito; i fascicoli inerenti possono essere consultati ed utilizzati solo dalle persone espressamente autorizzate.

Tutte le persone interessate alla soluzione dei casi di inosservanza del codice etico e delle procedure del modello di organizzazione e controllo sono tenute al segreto sui fatti e sulle notizie di cui vengono a conoscenza nel corso della trattazione del caso. È garantito il diritto di accesso agli atti ai diretti destinatari e ai terzi ai quali dal provvedimento possa derivare un pregiudizio e la cui conoscenza sia necessaria per curare o difendere i propri interessi giuridici.

Non è invece ammesso ai terzi l'accesso agli atti preparatori nel corso delle procedure quando la conoscenza di essi possa impedire, ostacolare o turbare il regolare svolgimento del procedimento o la formazione del provvedimento finale.

Tutte le funzioni aziendali sono tenute a prestare la massima collaborazione; ingiustificati ritardi o reticenze nella fornitura delle informazioni richieste dall'Organismo di vigilanza o, in ipotesi ancora più gravi, l'omissione o la falsificazione delle suddette informazioni comportano violazioni sanzionabili ai sensi del presente codice e delle norme civili e penali correlate.

Nel corso della procedura è sempre garantito il diritto al contraddittorio ed è assicurata la massima riservatezza.

L'OdV trasmette le violazioni del codice etico, segnalate o da esso accertate, ai responsabili dei processi, e al CdA e, nei casi direttamente connessi a procedure o controlli operativi, anche ai responsabili interessati e, sempre con un rapporto annuale di riepilogo e sintesi al CdA.

Il CdA è l'organo sociale preposto all'adozione di ogni formale contestazione in relazione alle violazioni del codice etico e del modello organizzativo nonché alla delibera delle relative sanzioni.

5. Sanzioni

I principi e le previsioni del codice etico come quelle del modello di organizzazione e gestione costituiscono strumenti adottati in via autonoma da Mediagroup98 che li riconosce come propri e dei quali richiede l'obbligo di osservanza da parte di tutti gli stakeholder indipendentemente dalla tipologia dell'eventuale illecito o relazione o dall'essere o meno causa di responsabilità in capo alla cooperativa. Nei contratti con i terzi è espressamente previsto l'obbligo al rispetto del Codice Etico.

Le violazioni incidono sul rapporto di fiducia con Mediagroup98.

È sempre fatto salvo per Mediagroup98 il diritto di intraprendere, quando necessario, le più opportune iniziative giudiziarie, civili e penali, nei confronti del responsabile.

In ogni caso, la sanzione conseguente all'accertamento di una violazione del codice etico e del modello di organizzazione e gestione è indipendente dall'esito di un eventuale procedimento penale.

Soci, lavoratori e dipendenti

Nel rispetto delle norme fissate dal CCNL, dagli accordi aziendali vigenti e dalle procedure di cui all'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300, per i soci lavoratori e i dipendenti l'osservanza del codice etico fa parte delle obbligazioni contrattuali derivanti dal rapporto di lavoro e le sue violazioni costituiscono illecito disciplinare.

In riferimento alle sanzioni irrogabili si applica integralmente quanto previsto dal codice disciplinare aziendale, ovvero:

- I. - rimprovero verbale o scritto;
- II. - multa;
- III. - sospensione del servizio e dalla retribuzione;
- IV.- licenziamento con indennità sostitutiva del preavviso;
- V.- licenziamento senza preavviso.

Le sanzioni sono determinate in relazione alla gravità della violazione commessa e all'adeguatezza alle esigenze di repressione della condotta, anche in relazione all'eventuale recidiva.

Amministratori, sindaci e revisori

In caso di violazioni commesse da Amministratori e/o Sindaci, l'OdV informerà immediatamente il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale, affinché vengano assunte le più idonee iniziative con ogni conseguenza di legge.

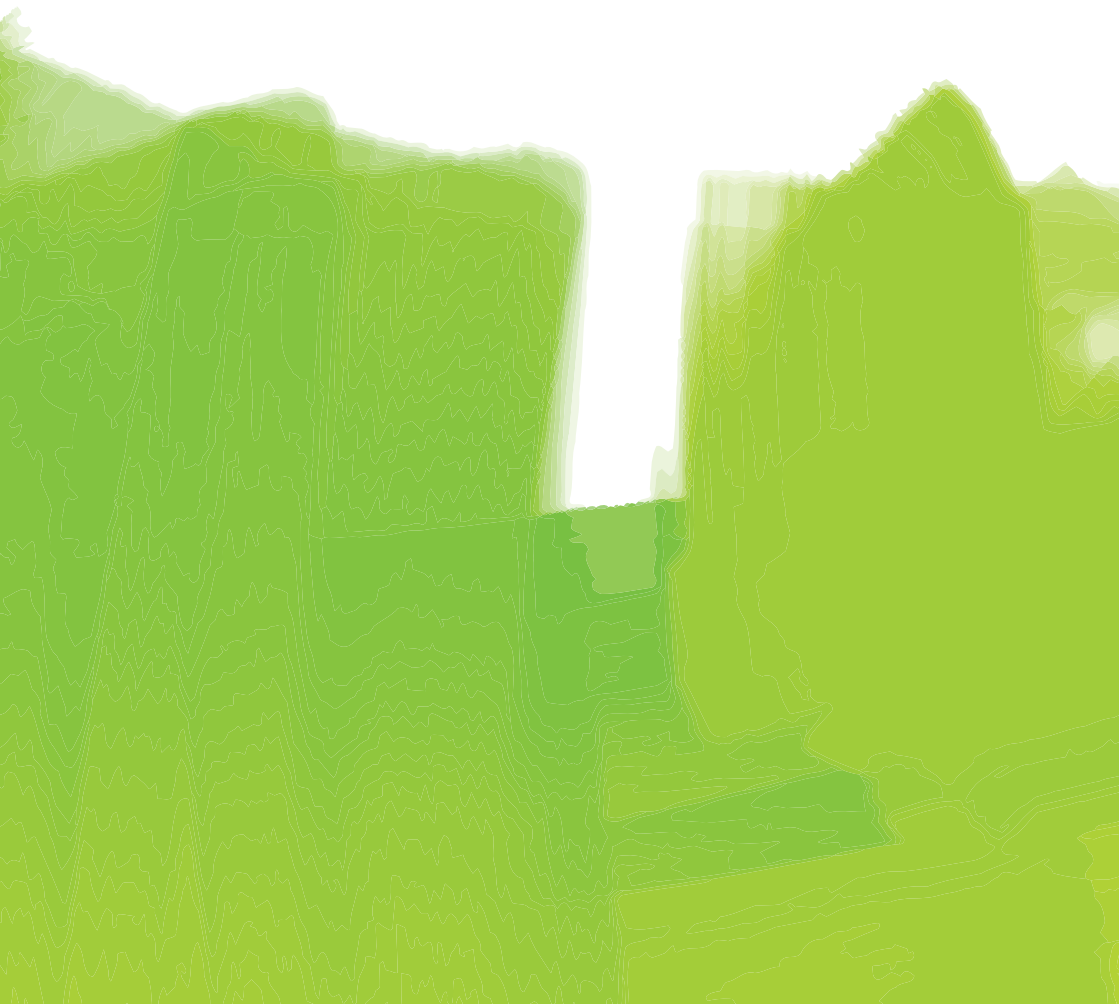
Collaboratori esterni, fornitori e partners

Ogni comportamento posto in essere da collaboratori o consulenti esterni, fornitori, partners o altri soggetti aventi relazioni d'affari con Mediagroup98 che sia in contrasto con i principi del codice etico e del modello di organizzazione e gestione può costituire inadempimento delle obbligazioni contrattuali assunte, anche in ordine alla risoluzione del contratto e/o dell'incarico e del risarcimento dei danni.

In tutti i contratti, lettere di incarico, accordi con i terzi sono inserite apposite clausole che prevedono la comminazione di penali pecuniarie, per i casi di violazioni di minor rilievo, e la risoluzione del rapporto contrattuale, incarico o accordo, in caso di violazioni di maggior gravità.

6. Disposizioni finali

Il presente Codice Etico è approvato dal Consiglio di Amministrazione il 22/11/2024 e sostituisce la precedente edizione del 19/12/2013.



MEDIAGROUP98
communicationphaenomena

Modena

Sede Legale e operativa
Via Divisione Acqui 131
41122 Modena
Tel. + 39 059 270205
info@mediagroup98.com

Parma

Borgo Rodolfo Tanzi, 59
43125 Parma
Tel. + 39 0521 081839

Milano

20149 Milano
Tel. + 39 02 00616520

mediagroup98@pec.mediagroup98.it
www.mediagroup98.com

