





CODICE ETICO

2010

	CODICE ETICO
---	---------------------

CODICE ETICO	3
PREMESSA.....	3
PARTE PRIMA	5
LA MISSIONE AZIENDALE	5
LA VISIONE AZIENDALE	6
I DESTINATARI	6
I VALORI DI RIFERIMENTO.....	7
PARTE SECONDA.....	8
RAPPORTI ESTERNI.....	8
<i>La clientela</i>	8
<i>I Fornitori</i>	9
<i>Le Pubbliche Amministrazioni</i>	10
<i>Autorità Giudiziaria e Forze dell' Ordine</i>	10
<i>Le organizzazioni politiche e sindacali</i>	10
<i>Gli organi d'informazione</i>	11
<i>La concorrenza</i>	11
RAPPORTI INTERNI	11
<i>I soci</i>	11
<i>Organi sociali</i>	12
<i>Il Personale</i>	12
PARTE TERZA.....	14
IL COMITATO ETICO.....	14
MECCANISMI SANZIONATORI.....	15
DISPOSIZIONI FINALI	16

	CODICE ETICO
---	---------------------

Codice Etico

Premessa

Approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 29 ottobre 2010

Il presente documento costituisce la versione aggiornata del Codice Etico adottato dalla Banca in data 1.6.2000 e sottoposto a revisione in data 24.6.2005

Il contenuto del presente documento costituisce materiale riservato e soggetto a copyright.
Ogni violazione sarà perseguita ai sensi di legge.


Il continuo e profondo mutamento degli scenari globali costringe le imprese a cambiamenti organizzativi tendenti a migliorarne le performance attraverso la specializzazione delle competenze professionali, il decentramento delle responsabilità, l'attribuzione di maggiori autonomie operative.

Tali cambiamenti organizzativi, se da un lato richiedono un rafforzamento e un ripensamento del sistema dei controlli interni, dall'altro necessitano di una forte motivazione del Personale e di tutti i soggetti che a vario titolo sono coinvolti nella gestione aziendale.

Ciò è tanto più vero qualora si consideri che «i fattori che influenzano l'ambiente di controllo sono: l'integrità, i valori etici e la competenza personale; la filosofia e lo stile gestionale del management; le modalità di delega delle responsabilità, di organizzazione e di sviluppo professionale e l'impegno e la capacità di indirizzo e di guida del consiglio di amministrazione» (cfr. "Committee of Sponsoring Organizations" - CoSO).

Un valido sistema di controlli coinvolge tutte le persone che operano ad ogni livello in un'organizzazione. Esso diviene veramente efficace se tra tutti i soggetti, sia interni che esterni, s'instaura, nei limiti delle proprie competenze, uno spirito di collaborazione sinergica per il raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Questi fenomeni creano forti spinte al cambiamento dei valori aziendali, vale a dire di quei principi cui le persone appartenenti all'organizzazione devono ispirare giorno per giorno i propri comportamenti professionali.

	CODICE ETICO
---	---------------------

Lo scenario delineato e la conseguente complessità di “essere e fare banca” hanno imposto l’adozione di un “Codice Etico”: un documento che raccolga in modo organico principi e norme di comportamento validi per tutti (Organi sociali e Personale della Banca), in qualche caso anche a rinforzo delle normative di legge vigenti, orientando sugli atti da compiere e su quelli da evitare, individuando le responsabilità verso gli interlocutori con i quali l’organizzazione interagisce.

I principi affermati nel presente Codice contribuiscono a tutelare e rafforzare la reputazione aziendale e l’attitudine della Banca Popolare Pugliese e delle Società del Gruppo ad essere riconosciute quali soggetti responsabili ed affidabili.


Il presente Codice Etico è adottato volontariamente dalla Banca ed esprime principi e valori dei quali si vuole richiamare l’osservanza da parte di tutti i destinatari; esso costituisce il primo strumento di prevenzione di ogni comportamento illecito e si configura quale presidio essenziale per l’idoneità del sistema dei controlli interni e del Modello organizzativo idoneo a prevenire la commissione dei reati di cui al D. Lgs. 231/2001.

Il Codice si propone di contribuire ad attuare la politica di responsabilità sociale della Banca, nella consapevolezza che la attenzione alle istanze sociali, economiche ed ambientali concorre a limitare la esposizione ai rischi di compliance e reputazionali , rafforzando l’immagine aziendale.

Il “Codice Etico” si compone di tre parti: la prima in cui, partendo dall’esplicitazione della *missione* e della *visione* aziendale, individua i *destinatari* della disciplina e presenta i “valori” o “principi guida” che ispirano l’attività della Banca; la seconda, in cui sono richiamati le norme e i principi di correttezza che devono ispirare i comportamenti aziendali nei confronti di clienti, fornitori, soci, organi d’informazione, istituzioni pubbliche, concorrenti e dipendenti; la terza, in cui si stabiliscono le prerogative del Comitato Etico, al quale è affidata la responsabilità della gestione e dell’aggiornamento del “Codice”, e si individuano i meccanismi sanzionatori per le eventuali violazioni.

Il “Codice Etico” deve intendersi integrato dal “Codice di comportamento in materia di prestazione di servizi di investimento e disposizioni sulle operazioni personali”, dalla “Disciplina sul market abuse” e dal “Manuale della Politica del Personale”. I valori di riferimento contenuti nel presente Codice sono altresì richiamati nel Regolamento Interno ed in particolare nelle norme su *Doveri e responsabilità del personale*.

Il “Codice Etico”, lungi dall’essere considerato documento imm modificabile, va visto come strumento suscettibile di successive modifiche e integrazioni in funzione dei mutamenti interni ed esterni all’Azienda, nonché delle esperienze acquisite nel corso

	CODICE ETICO
---	---------------------

del tempo. Tutto ciò al fine di assicurare piena coerenza tra valori-guida assunti e comportamenti da tenere. Il Codice ed i suoi eventuali aggiornamenti vengono approvati dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo Banca Popolare Pugliese, la quale li trasmette a tutte le Società del Gruppo, che sono a loro volta invitate ad adottarli orientando le proprie attività ai medesimi principi e valori.

PARTE PRIMA

La missione aziendale


La *missione aziendale* identifica la ragion d'essere della Banca e i suoi obiettivi essenziali. Così definita, la missione della Banca Popolare Pugliese consiste nell'assunzione di un ruolo attivo e propulsivo per lo sviluppo economico e per la crescita sociale del territorio in cui opera.

Questo, la Banca Popolare Pugliese ritiene di poter fare rafforzando e valorizzando la propria autonomia societaria e gestionale, operando in modo da raggiungere adeguati livelli di efficienza per soddisfare le esigenze della clientela, con una particolare attenzione alle piccole e medie imprese ed alle famiglie, e conseguire adeguati risultati economici che soddisfino le aspettative dei soci.

Considerata la specifica natura delle attività di ciascuna Società del Gruppo, ogni comportamento ancorché non espressamente preso in considerazione dal Codice, deve essere ispirato a criteri di etica aziendale e personale, in coerenza con i valori, i principi e le procedure aziendali, e con il consapevole intento di limitare la esposizione della Banca e del Gruppo a rischi reputazionali o di altra natura.

Le strutture amministrative e direttive della Banca e delle altre Società del Gruppo, nelle diverse articolazioni, si impegnano a divulgare il presente Codice ed a promuoverne l' applicazione.

Ciascun destinatario dovrà conoscere i contenuti del presente Codice Etico, alla cui diffusione la Banca provvede mediante la pubblicazione sul sito aziendale e la consegna al Personale; la presa visione richiesta ha anche il valore di impegno formale da parte dei destinatari a rispettarne le imposizioni.

	CODICE ETICO
---	---------------------

La visione aziendale

La *visione aziendale* individua le principali azioni da porre in essere per il raggiungimento degli obiettivi indicati nella missione.


La Banca persegue la propria missione aziendale attraverso:

- il consolidamento della propria posizione di mercato nelle province di origine e l'espansione in altre aree del territorio d'interesse;
- lo sviluppo di nuovi prodotti e servizi;
- lo sviluppo e l'innovazione dei canali distributivi;
- la specializzazione delle figure professionali per la consulenza alla clientela, sia essa appartenente al settore dei privati e delle famiglie che a quello delle piccole e medie imprese;
- il rafforzamento del sistema di collaborazioni con primarie aziende del settore creditizio, finanziario e dei servizi per realizzare sinergie produttive e/o distributive;
- un'organizzazione aziendale ispirata a criteri di efficienza dei servizi e qualità dei prodotti;
- un sistema di controlli interni finalizzato al rispetto della legalità, correttezza e trasparenza nonché a salvaguardare la reputazione aziendale

In particolare, la Banca è convinta che la reputazione costituisce un valore qualificante per l'operatore bancario ed impronta, per questo, alla correttezza formale e sostanziale il suo agire in ogni genere di rapporto con i clienti, gli azionisti, i soci, i dipendenti, i collaboratori e tutti i soggetti con cui entra in contatto.

I Destinatari

I principi e le disposizioni del Codice Etico sono vincolanti per gli amministratori, i sindaci, i dirigenti, i dipendenti e tutti i collaboratori comunque denominati legati alla Banca da un rapporto contrattuale, anche a tempo determinato. In particolare, i componenti del Consiglio di Amministrazione sono tenuti ad ispirarsi ai principi del Codice in qualsiasi decisione o azione relative alla gestione d'impresa; del pari, i dirigenti e gli altri dipendenti, nel dare attuazione alle attività di propria competenza, dovranno ispirarsi ai medesimi principi e valori.

	CODICE ETICO
---	---------------------


I Destinatari della presente disciplina, ognuno nell'ambito delle proprie responsabilità, secondo i principi di sana e prudente gestione e nel rispetto delle leggi, istruzioni di Vigilanza nonché delle politiche, piani, regolamenti e procedure interne, devono contribuire alla realizzazione della *missione aziendale* attraverso comportamenti orientati e coerenti con quanto esplicitato dalla *visione aziendale*. Devono, in particolare, curare la salvaguardia delle attività aziendali dalle perdite, la realizzazione di programmi condivisi volti all'accrescimento dei valori patrimoniali, la minimizzazione dei rischi e dei costi di produzione nell'interesse di soci, clienti e dipendenti. Il tutto rispettando i principi del presente Codice Etico. Essi inoltre, qualora nell'esercizio delle proprie funzioni entrino in contatto con terzi, sono tenuti a informare questi ultimi sui principi e gli obblighi contenuti nel presente Codice ed esigerne il rispetto.

Laddove si verificano episodi che possono comportare violazione dei principi del presente Codice ciascuno dei componenti degli Organi Sociali, del Personale dipendente e comunque ognuno dei Destinatari è tenuto a darne tempestiva informazione alle competenti Funzioni aziendali interne o direttamente al Comitato Etico, fermo l'obbligo – ove ne ricorrano i presupposti – di informare adeguatamente l'Organismo di Vigilanza istituito ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

I valori di riferimento

I valori di riferimento rappresentano i principi fondamentali ai quali ciascuno dei componenti degli Organi sociali e gli altri Destinatari ispirano, giorno per giorno, i propri comportamenti professionali per il perseguimento della missione aziendale. Essi sono:

- l' integrità, la tutela ed il rispetto della persona;
- l'etica nella gestione degli affari e l' integrità morale;
- la lealtà , la legalità, la correttezza e l'onestà;
- la professionalità;
- la diligenza;
- la trasparenza e la correttezza delle informazioni;
- l'attenzione al cliente;
- la capacità di cogliere e soddisfare le esigenze del territorio;
- la valorizzazione delle Risorse Umane;
- lo spirito di appartenenza;

	CODICE ETICO
---	---------------------

- la salvaguardia del patrimonio aziendale sia materiale che reputazionale;
- la riservatezza
- l'affidabilità e il prestigio aziendale.
- la collaborazione con le autorità di vigilanza e controllo

In linea con questi principi i Destinatari devono mantenere un comportamento eticamente corretto nei rapporti sia interni che esterni all'Azienda. Le attività pertanto devono essere svolte nell'assoluto rispetto della legge, della normativa di Vigilanza nonché delle politiche, dei piani, dei regolamenti e delle procedure interne.

La Banca ripudia qualsiasi pratica discriminatoria nella selezione e gestione del Personale in base al sesso, età, credo religioso o politico e militanza sindacale, nonché ogni forma di nepotismo e favoritismo.

PARTE SECONDA

RAPPORTI ESTERNI

La clientela


La clientela costituisce elemento fondamentale del patrimonio aziendale.

Per consolidare la fedeltà e la stima della clientela è indispensabile che ogni rapporto sia improntato a criteri di lealtà, disponibilità, trasparenza e professionalità.

Il Personale deve migliorare continuamente e con ogni mezzo la propria preparazione professionale per dare risposte confacenti alle esigenze dell'interlocutore, fornendo ogni assistenza utile a favorire scelte consapevoli e condivise, evitando ogni forma di forzatura.

Al fine di salvaguardare l'affidabilità e il prestigio aziendale, preservando così i propri requisiti reputazionali, la Banca:

- si impegna affinché i contratti stipulati con la clientela siano conformi alle disposizioni di legge e rispondano a criteri di semplicità, chiarezza e completezza e sia evitato il ricorso a qualsiasi pratica ingannevole o scorretta;
- intrattiene rapporti con clienti che presentino requisiti di serietà e di affidabilità personale e commerciale;

	CODICE ETICO
---	---------------------

- non intende intrattenere relazioni d'affari con persone delle quali sia conosciuto o delle quali sia sospettato il coinvolgimento in attività illecite;
- rifiuta ogni forma di "raccomandazione" o "condizionamento" sia interni che esterni.

In ogni caso, i rapporti devono essere improntati all'assoluto rispetto della normativa di legge, regolamentare e di Vigilanza; particolare attenzione viene prestata per garantire le attività di prevenzione e contrasto ai fenomeni di riciclaggio , usura, violazione delle norme sulla privacy e sulla trasparenza..

I Destinatari , per quanto di rispettiva competenza, sono impegnati a rispettare:

- il Codice di comportamento in materia di prestazione di servizi di investimento e disposizioni sulle operazioni personali;
la Disciplina sul market abuse;
- le disposizioni di legge e delle Autorità di Vigilanza in materia di antiriciclaggio ();
- ogni altra disposizione di legge , sia di fonte primaria che secondaria;
- il Regolamento Interno;
- il Manuale della Politica del Personale,


che s'intendono qui richiamati.

I Fornitori

Considerato il forte legame con il territorio e gli obiettivi di sviluppo dell'economia locale, la Banca, ferma la valutazione sulla convenienza dell'offerta, sulla rispondenza della stessa alle esigenze aziendali e sull'affidabilità generale dei fornitori, privilegia gli imprenditori ed i professionisti locali. Nella scelta dei soggetti con cui stipulare i contratti ovvero cui affidare gli incarichi, la Banca adotta criteri ispirati a principi di competenza, economicità, trasparenza e correttezza, integrità morale e professionalità dei potenziali candidati.

In ogni caso, nella scelta tiene anche conto:

1. dell'impegno del fornitore a rispettare le norme sulla salvaguardia e tutela dell'ambiente, sulla contrattazione collettiva e sicurezza sul posto di lavoro;
2. della capacità di far fronte, in funzione della natura del servizio, agli obblighi di riservatezza.

	CODICE ETICO
---	---------------------

I fornitori e i professionisti sono impegnati a svolgere le loro attività seguendo standard di comportamento coerenti con i principi enunciati nel presente Codice Etico.

Le Pubbliche Amministrazioni

I rapporti con le Pubbliche Amministrazioni sono tenuti dagli esponenti aziendali a tanto delegati in forza della normativa interna (Statuto Sociale, Regolamento interno e delibere consiliari).

I comportamenti degli Organi sociali e del Personale della Banca nei confronti della Pubblica Amministrazione devono ispirarsi alla massima correttezza e integrità, nel rispetto delle disposizioni di legge e dei regolamenti.

Si ripudiano, pertanto, logiche di condizionamento delle decisioni della controparte, in ogni forma espresse o attuate, volte ad influenzare decisioni in favore della Banca o a richiedere od ottenere un trattamento di favore.

È altresì vietato dare corso a richieste da parte di personale della Pubblica Amministrazione tendenti a subordinare decisioni e atti in favore della Banca a riconoscimenti di qualsiasi genere.


Autorità Giudiziaria e Forze dell'Ordine

La Banca pretende dai Destinatari massima disponibilità e collaborazione nei confronti degli esponenti della Autorità Giudiziaria, delle Forze dell'Ordine e dei Pubblici Ufficiali in genere. Ogni richiesta legittima proveniente dalle competenti Autorità deve essere evasa tempestivamente ed efficacemente.

Le organizzazioni politiche e sindacali

I rapporti con le organizzazioni politiche e sindacali sono intrattenuti, con la massima trasparenza e indipendenza, dalle Funzioni all'uopo preposte.

Non sono consentiti riconoscimenti di benefici di qualsiasi genere, direttamente o indirettamente, a partiti, movimenti, comitati e organizzazioni politiche e sindacali,

	CODICE ETICO
---	---------------------

nonché a loro rappresentanti e candidati che possano, in qualche modo, essere ricondotti all'intenzione aziendale di favorirli.

Sono esclusi dal divieto di cui sopra i contributi previsti da apposita normativa.

Il corretto svolgimento delle relazioni sindacali è regolato dal "Manuale della Politica del Personale".

Gli organi d'informazione

I rapporti con la stampa e i mass media in generale sono intrattenuti esclusivamente dalla Funzione a ciò deputata dal Regolamento interno.

Tutti gli interventi di comunicazione esterna debbono essere preventivamente autorizzati.

I dipendenti che dovessero comparire ad incontri, riunioni o manifestazioni pubbliche, ove a ciò non autorizzati dal Direttore Generale, lo fanno a titolo esclusivamente personale e sotto la propria responsabilità e, comunque, non possono utilizzare nome e marchio della Banca.


La concorrenza

Rientra nello stile della Banca Popolare Pugliese evitare commenti e giudizi negativi nei riguardi dei concorrenti, privilegiando, invece, il leale confronto sulla qualità e trasparenza dei prodotti e servizi offerti.

RAPPORTI INTERNI

I soci

L'elevato numero di soci, la loro rappresentatività della realtà socio-economica, le caratteristiche del modello cooperativo costituiscono elementi di fondamentale importanza per la Banca Popolare Pugliese.

	CODICE ETICO
---	---------------------

Essa è perciò impegnata a:

- sviluppare e accrescere la compagine sociale;
- adottare politiche che assicurino un'adeguata remunerazione del capitale sociale e l'incremento del patrimonio aziendale;
- ricercare la massima trasparenza sia nelle comunicazioni sociali che nei rapporti personali.

Organi sociali

Gli Organi sociali, oltre che al rispetto della legge, dello Statuto Sociale, della normativa di Vigilanza, sono tenuti all'osservanza di quanto contenuto nel presente "Codice Etico".

Il Personale

Le Risorse Umane sono un essenziale bene aziendale; il loro sviluppo rappresenta un fattore fondamentale per il raggiungimento degli obiettivi dell'Azienda.


Le politiche del Personale sono definite dal "Manuale della Politica del Personale" e si basano sulla valorizzazione del merito e lo sviluppo della professionalità.

La Banca pone in essere ogni azione atta a prevenire, al proprio interno, qualsiasi forma di molestia, psicologica o fisica, nei confronti dei dipendenti.

Essa, nell'ambito delle proprie specifiche attività, si ispira ai principi di tutela e salvaguardia dell'ambiente e persegue l'obiettivo di garantire e preservare la salute e la integrità del Personale e dei propri collaboratori, adottando ogni opportuna iniziativa

L'azione e i comportamenti di tutto il Personale della Banca devono essere improntati all'osservanza dei principi di tutela e rispetto della persona umana, a lealtà, a correttezza nei rapporti personali e a logiche operative impostate sull'integrazione e collaborazione interfunzionale, sulla responsabilizzazione delle persone, sullo spirito di squadra e sul rispetto dei rapporti gerarchici e funzionali al fine di perseguire gli obiettivi aziendali.


Fermo restando quanto previsto dalla legge, dallo Statuto Sociale, dalla normativa di Vigilanza, dal Regolamento e dalla normativa interni, dai Codici di comportamento

	CODICE ETICO
---	---------------------

sopra richiamati, nonché dalle norme contrattuali vigenti, il Personale dipendente, nell'espletamento del proprio servizio, deve uniformare la propria azione ai principi espressi dal presente "Codice Etico".

Deve, in particolare:

- evitare di porre in essere operazioni in conflitto d'interesse, informando tempestivamente il diretto superiore di eventuali relazioni di parentela, diretta o indiretta, intercorrente con controparti con le quali sta per avviare o gestire rapporti d'affari per conto della Banca;
- trattare con assoluta riservatezza dati, notizie e informazioni di cui viene in possesso, evitandone la diffusione o l'uso a fini speculativi propri o di terzi, e in ogni caso salvaguardando i principi di lealtà, correttezza e trasparenza innanzi richiamati. Le informazioni aventi carattere riservato possono essere rese note, nell'ambito delle strutture e degli uffici della Banca, solo nei riguardi di coloro che abbiano effettiva necessità di conoscerle per comprovati motivi di lavoro;
- dimostrare nei rapporti con qualsiasi interlocutore, con cui viene in contatto per motivi di lavoro, doti d'integrità morale, evitando comportamenti che possano mettere in dubbio tale sua qualità;
- proteggere e custodire i valori e i beni che gli sono stati affidati e contribuire alla tutela del patrimonio aziendale in generale, evitando situazioni che possano incidere negativamente sull'integrità e sicurezza di detto patrimonio;
- evitare di utilizzare a vantaggio personale, o comunque a fini impropri, risorse, beni o materiali della Banca;
- rispettare scrupolosamente quanto stabilito dalle politiche di sicurezza aziendali, al fine di non compromettere la funzionalità e la protezione dei sistemi informatici in uso presso la Banca;
- evitare che una situazione finanziaria personale non equilibrata possa avere ripercussioni di ogni genere nell'attività di lavoro;
- evitare di ricevere o offrire doni (che non siano di valore assolutamente simbolico), compensi o benefici di qualsiasi tipo da parte o in favore di clienti o altri soggetti con i quali la Banca intrattenga un rapporto d'affari e che, in base alla ordinaria consuetudine e tipologia di relazione commerciale e, in ogni caso, secondo buon senso, possano essere interpretati come strumenti idonei ad alterare i rapporti. Qualora ciò dovesse avvenire, il dipendente deve darne tempestiva informazione al proprio diretto superiore (e quando le circostanze lo

	CODICE ETICO
---	---------------------

impongano, ovvero nei casi gravi, direttamente al Direttore Generale e/o al Comitato Etico);

- astenersi dal richiedere ovvero accettare, direttamente o indirettamente, raccomandazioni o ogni altro trattamento di favore in contrasto con i principi fissati nel "Manuale della Politica del Personale".


Ogni collaboratore, nell'ambito delle proprie mansioni e nel rispetto dei limiti fissati dalla vigente normativa, dovrà:

- distinguersi per propositività e proattività;
- accrescere con ogni mezzo la propria preparazione e professionalità;
- saper far tesoro delle proposte di miglioramento provenienti dagli altri colleghi;
- contribuire alla crescita professionale dei propri collaboratori;
- prendere decisioni e assumere rischi secondo logiche di sana e prudente gestione, assicurando l'utilizzo economico ed efficiente delle risorse nel rispetto della legge e della normativa interna, nonché il corretto utilizzo delle procedure e del sistema del controllo dei rischi; in particolare, ove chiamato a gestire il credito e le relazioni di affari in generale, dovrà farlo secondo le deleghe ricevute e salvaguardando in ogni caso il patrimonio aziendale;
- saper riconoscere i propri errori e intervenire per correggerli;
- considerare il risultato aziendale come una propria responsabilità, motivo di soddisfazione e frutto del lavoro di gruppo;
- saper cogliere come opportunità di miglioramento i reclami e/o le segnalazioni della clientela volti a suggerire miglioramenti alle procedure e ai servizi;
- segnalare eventuali ordini ricevuti e ritenuti in contrasto con la legge, la normativa interna o il presente "Codice Etico".

PARTE TERZA

Il comitato etico

Il Comitato Etico è costituito:

	CODICE ETICO
---	---------------------

- dal Presidente pro tempore del Consiglio di Amministrazione, che assume la carica di Presidente del Comitato, dal Presidente pro tempore del Collegio Sindacale, dal Coordinatore pro tempore del Comitato Consiliare sui Controlli Interni e dal Direttore Generale in carica.

Il Comitato Etico ha il compito di vigilare sul rispetto del Codice, relazionando annualmente al Consiglio di Amministrazione sulla applicazione del medesimo.

Il Comitato ha inoltre il compito di sollecitare, tramite le Funzioni o gli Organi aziendali preposti, gli eventuali procedimenti disciplinari per i casi di violazione dei doveri previsti nel presente Codice. Le procedure di contestazione delle infrazioni e di irrogazione delle sanzioni conseguenti nei confronti del Personale dipendente avverranno nel pieno rispetto delle disposizioni dello Statuto dei Lavoratori, della legge e di quanto stabilito da accordi e contratti di lavoro, ove applicabili.

Tutte le Funzioni aziendali sono tenute a vigilare sul rispetto del Codice e a segnalare eventuali casi di violazione al Comitato.** Restano comunque ferme le competenze in merito all'adozione di provvedimenti (anche di natura disciplinare) ai sensi della normativa di legge e/o dei CCNL da parte delle Funzioni aziendali preposte.


La Banca non tollererà alcuna forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione per segnalazioni che siano state effettuate in buona fede.

Meccanismi sanzionatori

La violazione accertata delle misure e delle procedure di cui al presente Codice, determinare l'applicazione di sanzioni disciplinari e può comportare l'irrogazione di sanzioni penali, civili o amministrative.

Le procedure di contestazione delle infrazioni e di irrogazione delle sanzioni conseguenti nei confronti del Personale dipendente avverranno nel pieno rispetto delle disposizioni dello Statuto dei Lavoratori, della legge e di quanto stabilito da accordi e contratti di lavoro, ove applicabili. Esse possono dar luogo alla irrogazione di sanzioni proporzionate alla gravità, alla recidività ed al grado di colpa o dolo degli eventuali comportamenti contestati.

La violazione accertata da parte di collaboratori esterni e fornitori legittima la Banca ad adottare i provvedimenti che riterrà opportuni, ivi compresa la risoluzione dei contratti.

	CODICE ETICO
---	---------------------

La violazione accertata delle prescrizioni del Codice da parte di componenti del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale sarà segnalata ai Presidenti dei due organi ai fini dell'adozione dei conseguenti provvedimenti.

DISPOSIZIONI FINALI

I principi e le norme fissati nel presente Codice identificano la Banca Popolare Pugliese e ne caratterizzano lo stile.

Ogni comportamento contrario costituisce di per sé violazione sanzionabile in relazione alle circostanze in cui si sono svolti i comportamenti illeciti, alla tipologia degli stessi, alla gravità delle condotte perpetrate ed alle loro conseguenze, alla recidività dei soggetti.

* I documenti sono consultabili sul sito ***bpintranet.bpp.it***.

** Le segnalazioni al Comitato Etico vanno indirizzate a:

presidente.comitatoetico@bpp.it