

Codice Etico

PREMESSA

Il presente Codice Etico costituisce una delle parti comuni del Modello Organizzativo 231 delle Società.

Le Società si occupano di acquisto, vendita, noleggio e assistenza di macchine utensili nuove e usate per l'industria (in particolare per il settore della meccanica) e sono specializzate nella fornitura di macchinari e tecnologie per asportazione truciolo e deformazione lamiera.

La missione aziendale impone che il raggiungimento degli obiettivi sia perseguito da parte di tutti coloro che operano nella società, siano essi soci, dirigenti, dipendenti o collaboratori, con lealtà, serietà, onestà, competenza, trasparenza, passione e collaborazione. Il tutto all'interno di un sistema aziendale meritocratico e nell'assoluto rispetto delle leggi e delle normative vigenti, con particolare riferimento alla tutela dell'ambiente ed alla sicurezza sul luogo di lavoro.

Consapevoli che la buona reputazione è una risorsa immateriale essenziale, le Società si sono dotate di un Codice Etico, costituente parte integrante del Modello Organizzativo ai sensi del D. Lgs. 231/01, che regola il complesso di diritti, doveri e responsabilità che esse si assumono espressamente nei confronti dei soci, dei dipendenti e degli interlocutori con i quali si trovano quotidianamente ad interagire.

Obiettivo primario del Codice Etico è rendere comuni e diffusi i valori in cui le Società si riconoscono, a tutti i livelli, facendo sì che tutti i destinatari della attività, clienti, fornitori, Amministratori, Pubblica Amministrazione e tutti i dipendenti che lavorano stabilmente o temporaneamente per esse, ogniqualvolta siano chiamati a prendere una decisione, si ricordino con chiarezza che ad essere in gioco non sono soltanto gli interessi, i diritti e i doveri propri, ma anche quelli degli altri, nonché l'immagine dell'organizzazione stessa.

Le Società vedono nel Codice Etico, soprattutto, uno strumento di buon governo e non solo un mezzo per evitare le sanzioni che deriverebbero dal compimento di illeciti. Ciò nella convinzione che i principi etico-comportamentali e la corretta individuazione di

procedure e metodologie durante lo svolgimento delle proprie attività, possano contribuire a favorire la trasparenza e la chiarezza nei rapporti con tutti i soggetti che si rapportano con esse, oltre che al miglior impiego delle risorse ed al generale incremento qualitativo del servizio offerto.

I destinatari del Codice Etico sono dunque chiamati al rispetto dei valori e dei principi del codice stesso e sono tenuti a tutelare e preservare, attraverso l'osservanza di direttive comportamentali, la rispettabilità e l'immagine delle Società, nonché l'integrità del loro patrimonio economico ed umano, con l'obiettivo di far sì che ad efficienza ed affidabilità si accompagni anche un'adeguata condotta etica.

Le Società, attraverso il Codice Etico intendono:

- rispettare quanto previsto dal Decreto Legislativo 231 dell'8 giugno 2001 e successive modifiche;
- stabilire specifici principi comportamentali;
- condurre una efficace politica anticorruzione che tuteli i terzi in riferimento all'attività di interesse pubblico;
- rendere trasparenti e tracciabili tutte le operazioni contabili;
- essere collaborative con gli organi ispettivi;
- operare in modo da tutelare l'ambiente e la sicurezza sul luogo di lavoro;
- definire gli strumenti di attuazione dei principi contenuti nel Codice Etico attraverso l'applicazione di sanzioni espressamente previste.

Il Codice Etico, insieme a tutte le altre disposizioni, costituisce il riferimento dei principi su cui si basa il sistema dei controlli preventivi. Il fine che le Società si propongono nell'adottarlo è primariamente la tutela della società, mediante opportune azioni, anche di carattere disciplinare.

Esso comprende l'enunciazione di principi generali morali, riferimenti alla normativa nazionale, e la disciplina sul conflitto di interessi, sull'uso di informazioni riservate, sulla corruzione.

Gli impegni e le responsabilità etiche delle Società, anche attraverso il Codice, sono diretti a creare soddisfazione per i propri clienti, valore per i soci e crescita professionale per i dipendenti e collaboratori.

Il Codice Etico non sostituisce e non prevale sulle leggi vigenti e sul Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro in essere.

1. DISPOSIZIONI GENERALI

1.1. Destinatari e ambito di applicazione

Il Codice Etico si applica, senza alcuna eccezione, a tutti i dipendenti e a tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, vi instaurano rapporti e relazioni, od operano per perseguire gli obiettivi della società stessa.

Il Codice Etico definisce modalità operative a garanzia del corretto operare dell'organizzazione, in aggiunta a quanto previsto da specifiche norme di legge e dal “modello organizzativo 231”.

I destinatari del presente Codice Etico devono informare adeguatamente i terzi circa gli obblighi imposti dal Codice stesso, esigerne il rispetto e adottare idonee iniziative per prevenire la commissione dei reati, presupposto della responsabilità amministrativa.

Il presente Codice Etico, costituendo parte integrante del Sistema di Gestione per la Prevenzione dei Reati, dovrà essere:

- diffuso all'interno dell'Organizzazione: esso sarà affisso nella bacheca aziendale e reso disponibile nella rete aziendale. Soci, amministratori, dipendenti e collaboratori dovranno essere informati di tale circostanza;

- aggiornato in relazione a eventuali novità normative e/o organizzative che possano determinare effetti sulla sua struttura.

1.2. Principi etici e di comportamento

Il Codice Etico costituisce un insieme di principi la cui osservanza è di fondamentale importanza per il regolare funzionamento, l'affidabilità della gestione e l'immagine delle società. A tali principi si richiamano le operazioni, i comportamenti ed i rapporti interni ed esterni.

1.2.1. Principio di legalità

Le Società agiscono nel rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti e delle regole interne di cui si sono dotate. In nessun caso il perseguimento dell'interesse di ognuna delle società potrà giustificare una condotta contraria alle leggi ed ai regolamenti, ai principi etici, ai valori ed alle norme di condotta del presente Codice Etico.

1.2.2. Principio della responsabilità e collaborazione

Il personale svolge la propria attività lavorativa e le proprie prestazioni con diligenza, efficienza e correttezza, utilizzando al meglio gli strumenti e il tempo a sua disposizione ed assumendo le responsabilità connesse alla propria mansione con passione ed entusiasmo nel rispetto della normativa vigente, dei principi professionali relativi al livello ricoperto nella struttura, nonché delle procedure e competenze definite o concordate con il diretto responsabile.

Ogni dipendente dovrà curare il continuo aggiornamento relativamente a quanto concerne la propria mansione. A sua volta la società si impegna a curare l'aggiornamento costante del personale.

Ogni dipendente e collaboratore dovrà partecipare attivamente al compimento della propria attività lavorativa o in quella del team a cui appartiene nell'ottica della collaborazione e del lavoro di gruppo al fine di perseguire un obiettivo aziendale comune.

1.2.3. Principi di lealtà, fedeltà e fiducia

Ogni Società instaura un rapporto di fiducia reciproca con ciascuno dei suoi dipendenti.

Tuttavia, ogni società, deve assicurarsi che rappresentanti e collaboratori abbiano la consapevolezza del significato etico delle loro azioni e che essi non perseguaono l'utile personale o aziendale a discapito del rispetto delle leggi vigenti.

L'obbligo di fedeltà, in particolare, comporta per ogni dipendente il divieto di svolgere attività contrarie agli interessi dell'impresa o incompatibili con i doveri d'ufficio.

La fiducia si basa sulla condivisione della missione, sul rispetto da parte di ciascuno dei valori e delle disposizioni del presente Codice; ciascun soggetto si impegna dunque, alla sua stretta osservanza, sia esso socio, dipendente o collaboratore.

1.2.4. Principi di imparzialità e meritocrazia

Le Società si assicurano che i loro rappresentanti e collaboratori operino tenendo comportamenti non discriminatori ed opportunistici. Ogni società, nei confronti del personale, si impegna a promuovere un trattamento equo e a favorire un ambiente di lavoro privo di discriminazioni di razza, religione, sesso, età, opinioni politiche ed handicap fisici.

Le società operano sulla base di un sistema meritocratico che ha come obiettivo quello creare un ambiente che stimoli e valorizzi il merito, ovvero i contributi di valore dei collaboratori, e che sia orientata verso il miglioramento continuo dell'organizzazione.

1.2.5. Principi di correttezza e trasparenza

Tutte le azioni, le operazioni compiute ed i comportamenti tenuti da ciascuno dei soci/dipendenti/collaboratori nello svolgimento della funzione o dell'incarico, sono ispirati alla legittimità sotto l'aspetto formale e sostanziale, nonché alla correttezza, collaborazione, lealtà e reciproco rispetto, secondo le norme vigenti e le procedure interne.

Le Società si assicurano che i propri rappresentanti e collaboratori lascino trasparire con chiarezza e diligenza l'immagine dell'azienda in tutti i suoi rapporti e ne facilitino la comprensione. A tal fine è assicurata l'informazione più completa e trasparente possibile riguardo alle linee guida dell'attività svolte da ogni società.

Nessun socio, dipendente o collaboratore, dunque, accetta e/o effettua per sé o per altri, pressioni, raccomandazioni o segnalazioni che possano recare pregiudizio alla società e/o vantaggi indebiti per sé o per terzi.

La contabilità deve essere ispirata al principio della trasparenza contabile e della ricostruibilità e tracciabilità di tutte le operazioni, nell'interesse dei soci, dei dipendenti, della PA e dei terzi in generale.

Le Società evitano comunicazioni e comportamenti ingannevoli, verso i soci, i dipendenti, i fornitori, la Pubblica Amministrazione.

1.2.6. Principi di riservatezza e tutela della privacy

Le Società assicurano che rappresentanti e collaboratori tutelino la riservatezza dei dati personali contenuti nelle banche dati e negli archivi e devono adoperarsi affinché siano osservati tutti gli adempimenti previsti dalle attuali normative in materia di privacy.

Il personale si impegna a proteggere le informazioni generate o acquisite e ad evitarne ogni uso improprio o non autorizzato. È di fondamentale importanza che il personale adotti le opportune misure per prevenire la divulgazione di informazioni riservate e di proprietà delle Società.

Per la regolamentazione specifica circa la tutela della privacy, si rimanda al “Documento Programmatico sulla Sicurezza - Codice Privacy – Disciplinare Tecnico”.

1.2.7. Principio della tutela della persona

Le Società svolgono l'attività in armonia con la legislazione vigente a tutela delle condizioni di lavoro.

Tutti i dipendenti e i collaboratori, nell'ambito delle loro mansioni, si impegnano in una conduzione delle proprie attività basata sulla

prevenzione dei rischi e sulla tutela della salute e della sicurezza di sé stessi, dei colleghi e dei terzi.

Come già evidenziato in premessa, la tutela della sicurezza sul luogo di lavoro è un obiettivo primario delle Società.

I rapporti tra dipendenti devono essere improntati su principi di una civile convivenza e devono svolgersi nel rispetto reciproco dei diritti e delle libertà delle persone, per mantenere un clima di mutuo rispetto della dignità e della reputazione di ciascuno.

I rapporti tra i diversi livelli di responsabilità devono svolgersi con onestà e serietà: i responsabili devono esercitare i poteri connessi alla delega ricevuta con obiettività ed equilibrio, curando adeguatamente il benessere e la crescita professionale dei propri collaboratori; a loro volta, tutti i dipendenti devono prestare la massima collaborazione verso i loro responsabili, osservando con attenzione le disposizioni di lavoro loro impartite.

Le Società promuovono la realizzazione di ciascun individuo, riconoscendo valore alle diversità, rifiutando e condannando qualsiasi forma di intolleranza, molestia e discriminazione, fondata sul genere, la razza, la nazionalità, l'età, le opinioni politiche, le credenze religiose, l'orientamento sessuale e lo stato di salute.

1.2.8. Principio della tutela del patrimonio aziendale

Tutti i dipendenti e i collaboratori sono direttamente e personalmente responsabili della protezione e della conservazione dei beni fisici e immateriali, e delle risorse, siano esse umane, materiali o immateriali, affidategli per espletare i propri compiti, nonché dell'utilizzo delle stesse in modo proprio e conforme all'interesse sociale e alle disposizioni di legge.

Ogni atto od operazione, di qualsiasi tipo, posto in essere dalla società, attraverso il personale o i collaboratori, si dovrà basare su un'adeguata documentazione ed essere ragionevolmente verificabile.

Le informazioni che confluiscano nei “report” periodici e/o nella contabilità, sia generale che analitica, devono attenersi ai principi di trasparenza, correttezza, completezza e accuratezza

1.2.9 Altri principi.

Le Società reputano altresì quali valori distintivi e qualificanti la serietà nell'operato di amministratori, dipendenti e collaboratori; la necessità che ogni comportamento adottato nell'espletamento delle attività sia contraddistinto da equilibrio e misura, trasparenza, condivisione dei dati e delle informazioni, umiltà nell'approccio, specialmente con riguardo agli amministratori ed al personale apicale, dedizione, senso di responsabilità nelle azioni.

I rapporti interpersonali, nel rigoroso rispetto delle personalità individuali, dovranno essere improntati al rispetto, alla collaborazione, allo spirito di squadra, alla gioia, all'esaltazione dell'onestà come valore fondante.

2. REGOLE DI CONDOTTA NELLA GESTIONE DELLE ATTIVITA' AZIENDALI

2.1 CONFLITTO DI INTERESSI

I Destinatari non possono utilizzare, anche solo implicitamente, la propria posizione per influenzare una decisione a proprio favore o a favore di parenti, amici e conoscenti per fini personali. Qualora ritengano di trovarsi in una situazione di conflitto di interessi, devono darne immediata comunicazione al proprio superiore gerarchico e, in assenza di superiori, all'Organismo di Vigilanza, in modo da adottare comportamenti idonei a mantenere l'indipendenza di giudizio e di scelta.

2.2 PROPRIETA' INTELLETTUALE

Le Società utilizzano denominazioni e marchi, come altri segni distintivi, di esclusiva proprietà e/o il cui utilizzo rientra nella disponibilità delle società attraverso un legittimo titolo all'uso.

Esse si obbligano, altresì, a non compiere atti dispositivi, in qualsiasi forma o modalità, di marchi e denominazioni o altri segni distintivi, anche abbinati, di cui non detengano esclusiva proprietà o legittimo titolo all'uso.

CRITERI DI CONDOTTA E RELAZIONE DELL'AZIENDA CON GLI STAKEHOLDER

2.1. Le norme etiche nei confronti dei terzi

Il contesto operativo e la molteplicità degli interlocutori rendono di primaria importanza, per le Società la gestione dei rapporti con gli stakeholder, intendendosi per tali tutti i soggetti pubblici o privati - individui, gruppi, aziende, istituzioni – che abbiano, a qualsiasi titolo, contatti con la società e/o abbiano comunque un interesse nelle attività che la società pone in essere.

2.1.1 Conflitti di Interesse

Il personale, nell'esercitare le proprie mansioni, deve evitare ogni possibile conflitto di interesse, con particolare riferimento ad interessi personali che potrebbero influenzare l'indipendenza del giudizio o sulla capacità di assumere una decisione nell'interesse della società.

Chiunque si trovi ad operare in una situazione di possibile conflitto di interesse è tenuto a consultarsi con il diretto superiore e/o con l'Organismo di Vigilanza.

2.1.2 Rapporti con i soci

Il rapporto con i soci si ispira ai criteri di correttezza, trasparenza e attenzione all'uso adeguato delle risorse da essi conferite. A questo scopo, ogni società si impegna a fornire idonea e puntuale reportistica sull'andamento della gestione, coerentemente con gli obblighi statutari nei confronti degli organi societari attraverso i quali viene esercitata la volontà dei soci, secondo quanto già stabilito nello statuto.

2.1.3 Rapporti con i clienti

Il rapporto corretto e trasparente con i clienti rappresenta un aspetto rilevante del successo delle società.

A tal fine, le Società si impegnano a garantire il massimo standard qualitativo.

Il personale, nell'ambito della gestione dei rapporti con i clienti e nel rispetto delle procedure interne, è tenuto a favorire la massima

soddisfazione del cliente, fornendo, tra l'altro, informazioni esaurienti ed accurate sui prodotti e i servizi loro forniti, in modo da favorire scelte consapevoli.

Omaggi o atti di ospitalità sono permessi solo quando siano tali, per natura e valore, da non poter essere interpretabili come finalizzati ad ottenere un trattamento di favore.

Le società agiscono nella trattazione dei dati personali ed economici nel pieno rispetto della privacy dei propri clienti.

2.1.4 Rapporti con i dipendenti

Le risorse umane sono considerate elemento indispensabile per l'esistenza e lo sviluppo delle Società.

Affinché le capacità e le competenze di ciascun dipendente possano essere valorizzate e ciascun dipendente possa esprimere il proprio potenziale, le funzioni aziendali competenti devono: applicare criteri di merito e di competenza professionale nell'adottare qualsiasi decisione nei confronti dei dipendenti; selezionare, assumere, formare, retribuire e gestire i dipendenti senza discriminazione alcuna facendo in modo che tutti possano godere di un trattamento equo, indipendentemente dal sesso, dall'età, nazionalità, religione, etnia; garantire a ciascun dipendente eguali opportunità con riferimento a tutti gli aspetti del rapporto di lavoro con la società.

I dipendenti devono essere a conoscenza del Codice Etico e dei comportamenti da esso prescritti; a tal fine la società si impegna a porre in essere programmi di sensibilizzazione continua delle problematiche relative ai contenuti del Codice.

2.1.5 Rapporti con i fornitori e collaboratori

Nei confronti dei fornitori di beni e servizi e dei collaboratori, ogni destinatario del Codice etico, in base alla propria autorità, deve:

- rispettare, oltre alla normativa vigente, la procedura interna per la selezione e gestione dei fornitori;
- inserire nei contratti di fornitura/collaborazione esterna la clausola di assoggettamento a terzi, la quale dovrà fare

espresso rinvio al presente Codice Etico, fatti salvi casi eccezionali ovvero di rilevanza trascurabile;

- adottare opportune iniziative in caso di mancato adempimento da parte di terzi all'obbligo di conformarsi al Codice.

Omaggi o atti di ospitalità sono permessi solo quando siano tali, per natura e valore, da non poter essere interpretabili come finalizzati ad ottenere un trattamento di favore.

2.1.6 Rapporti con la Pubblica Amministrazione

Tutti i rapporti che coinvolgono le funzioni aziendali e la Pubblica Amministrazione devono essere uniformati a principi di diligenza, trasparenza ed onestà.

I collaboratori delle Società devono tenere un comportamento ispirato alla massima correttezza ed integrità nei rapporti con i dipendenti e rappresentanti di enti pubblici, forze politiche e sindacali.

I soci, i dipendenti ed i collaboratori delle Società devono tenere un comportamento estremamente collaborativo con gli organi ispettivi.

È proibito offrire o accettare qualsiasi oggetto, servizio, prestazione o favore effettuato allo scopo di ottenere un trattamento più favorevole in relazione a qualsiasi rapporto intrattenuto con la Pubblica Amministrazione.

2.1.7 Tutela della concorrenza

È di fondamentale importanza che il mercato sia basato su una corretta concorrenza; la società e i suoi collaboratori sono perciò impegnati alla massima osservanza delle leggi in materia di tutela della concorrenza e del mercato e a collaborare con le Autorità regolatrici del mercato.

Il personale e coloro che operano per conto delle società non possono essere coinvolti in iniziative o in contatti con concorrenti (accordi sui prezzi, suddivisione di mercati, accordi di collegamento, ecc.) che possono prefigurare violazione delle norme a tutela della concorrenza nel mercato.

Le Società riconoscono nella concorrenza corretta e leale un forte stimolo di crescita e miglioramento e garantiscono l'assoluta trasparenza dei propri rapporti commerciali.

3. AMBIENTE E TERRITORIO

3.1. L'impatto ambientale

L'adozione di pratiche responsabili concorre ad aumentare la reputazione di ogni società come attore corretto di mercato e a rendere possibili recuperi di efficienza aziendale attraverso la promozione di comportamenti eco-compatibili che influiscono sulle aspettative degli stakeholder.

Le Società credono nell'importanza della protezione e della salvaguardia dell'ambiente, considerando il rispetto dell'ecosistema una garanzia dello sviluppo delle società e del mondo che le circonda.

A tal fine, le Società reputano doveroso adottare una politica ambientale le cui fondamenta sono costituite dalle seguenti regole:

- assicurare il più assoluto rispetto di tutte le norme nazionali e locali vigenti che regolano la salvaguardia ambientale;
- diffondere la politica ambientale a tutti i livelli dell'organizzazione, dai soci, ai dirigenti, ai dipendenti fino ai collaboratori e fornitori, al fine di permetterne la conoscenza, la comprensione, la divulgazione e la sua applicazione quotidiana;
- stabilire, attuare e mantenere la politica ambientale e creare una cultura aziendale coerente con essa;
- riesaminare periodicamente il sistema di gestione ambientale ed i suoi obiettivi tramite incontri dedicati;
- prevenire, controllare e ridurre gli impatti ambientali che risultano dall'attività svolta, con particolare attenzione agli aspetti più delicati, finalizzati ad una effettiva riduzione specifica dei consumi (acqua ed

energia) ed al mantenimento di un elevato frazionamento merceologico dei rifiuti;

- promuovere l'approccio per processi e la consapevolezza del pensiero basato sul rischio;

- impegnare le risorse disponibili, secondo criteri di sviluppo sostenibile, affinché le nuove progettazioni di prodotto e tecnologie comportino un significativo abbattimento dei costi sostenuti, finalizzato alla riduzione dell'impatto ambientale.

Ogni dipendente e collaboratore di ogni Società deve essere messo a conoscenza delle misure intraprese dalla società a tutela dell'ambiente.

Nel caso si riscontrassero irregolarità, tutti i dipendenti sono tenuti a darne tempestiva comunicazione alla Direzione e, in caso di mancato adempimento, all'Organo di Vigilanza.

4. SICUREZZA SUL LAVORO

Il D.Lgs. n. 231 del 2001 contiene una disciplina tesa alla responsabilizzazione delle imprese anche in merito ai danni subiti dai dipendenti in sede lavorativa. In tema di incidenti sul lavoro la prevenzione assume, quindi, grande rilevanza. Scopo primario delle Società, quindi, è quello di tutelare i lavoratori prevenendo ogni tipo di illecito che provochi incidenti anche gravi, perfino mortali, all'interno dell'azienda. Oltre all'adozione del modello organizzativo viene, quindi, assicurata l'applicazione concreta di tutte le misure in esso previste, il suo mantenimento nel tempo ed il continuo adeguamento dello stesso.

Le Società, quindi, si impegnano ad adottare un altissimo livello di sicurezza per evitare conseguenze gravi per le condotte dei singoli, ponendo in essere una serie di misure applicative volte a prevenire gli incidenti sul lavoro.

Esse riconoscono grande importanza al tema della sicurezza e salute sui luoghi di lavoro, consapevoli e attente all'impatto sulla vita dei lavoratori e sulla società che possono avere gli infortuni e le malattie

professionali. Per questo esse considerano la gestione della sicurezza e salute sul lavoro ed i relativi risultati parte integrante della propria attività. Nell'affermazione che la responsabilità di tale gestione riguarda l'intera organizzazione aziendale dal CdA sino al singolo dipendente, ciascuno secondo le proprie attribuzioni e competenze, ogni società si obbliga a diffondere e consolidare tra tutti i propri dipendenti, soci e collaboratori una cultura della sicurezza, mettendo a disposizione risorse umane, strumentali ed economiche, nonché indirizzando a tali scopi la progettazione, la conduzione e la manutenzione delle attrezzature, macchine ed impianti.

Garantendo un adeguato assetto organizzativo, le Società si impegnano a garantire:

- l'integrità fisica e morale dei propri dipendenti e collaboratori;
- condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale ed ambienti di lavoro sicuri e salubri, nel pieno rispetto della normativa vigente in materia;
- la prevenzione di incidenti, infortuni e malattie professionali.

Tali scopi vengono perseguiti attraverso:

- la valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e nella progettazione e sistemazione dei luoghi di lavoro;
- una formazione continua dei lavoratori, mirata alla mansione svolta, adeguate istruzioni e la consultazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti in merito agli aspetti della sicurezza e salute sul luogo di lavoro;
- la diffusione all'interno dell'azienda della politica e degli obiettivi di sicurezza e salute sul luogo di lavoro ed i relativi programmi di attuazione;
- la promozione della cooperazione tra le varie risorse aziendali, la collaborazione con le risorse esterne preposte e la sensibilizzazione dei fornitori ad essere anche essi partecipi del processo di prevenzione.

5. VIOLAZIONE DEL CODICE ETICO E DISPOSIZIONI SANZIONATORIE

L'accettazione e la condivisione di quanto indicato nel presente Codice Etico, sono parte integrante delle obbligazioni contrattuali del personale delle Società, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 2104 del Codice Civile (Diligenza del prestatore di lavoro: "Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale. Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende.").

La violazione delle norme del Codice potrà costituire inadempimento delle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro o illecito disciplinare, nel rispetto delle procedure previste dallo Statuto dei lavoratori (Legge n. 300/70 art. 7), con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro, e potrà comportare il risarcimento dei danni dalla stessa derivante.

La violazione dei principi fissati nel Codice Etico compromette il rapporto fiduciario tra le Società ed i propri amministratori, dipendenti, consulenti, collaboratori a vario titolo, clienti, soci, fornitori, e sarà perseguita incisivamente e immediatamente attraverso provvedimenti disciplinari adeguati e proporzionati, indipendentemente dall'eventuale rilevanza penale nei casi in cui costituiscano reato.

6. UTILIZZO DI SISTEMI INFORMATICI

L'utilizzo di strumenti informatici nell'esercizio delle mansioni lavorative affidate dalla Società è soggetto alle condizioni previste dai contratti di licenza e dalle norme giuridiche in vigore nonché dei principi espressi in questo Codice.

È pertanto fatto espresso divieto al personale delle Società di installare e utilizzare software al di fuori di quelli preventivamente autorizzati dal referente informatico.

È inoltre fatto espresso divieto a tutto il personale di utilizzare i sistemi informatici della società per motivi non connessi alle attività lavorative.

7. RELAZIONI CON L'ORGANISMO DI VIGILANZA

Le Società si assumono la responsabilità di rapportarsi con l'Organismo di Vigilanza in modo chiaro e collaborativo, ponendo l'Organo a conoscenza di qualunque fatto rilevante – in quanto potenzialmente in violazione della legge, dello Statuto societario o del presente Codice Etico - che riguardi il personale o le società stesse.

Le Società si fanno carico di comunicare, a tutti i dipendenti e collaboratori, i nominativi dei membri dell'Organismo di Vigilanza, e le modalità per eventuali contatti.

Di seguito gli obblighi in termini di relazioni con l'Organismo di Vigilanza che la società assume:

- sapere quali sono i componenti dell'Organismo di Vigilanza;
- essere al corrente delle aspettative e delle disposizioni dell'Organismo di Vigilanza in ciascuna area d'attività;
- rispondere in modo pronto ed efficace alle richieste di informazioni da parte dell'Organismo di Vigilanza che non rientrano nell'ordinaria amministrazione;
- verificare l'applicazione e il rispetto del codice etico;
- monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del codice etico;
- ricevere, analizzare e valutare le segnalazioni di violazione delle regole di condotta;

- proporre modifiche e integrazioni da apportare al codice etico stesso.

Qualsiasi dipendente che venga a conoscenza di comportamenti non in linea con le norme di condotta contenute nel presente Codice Etico o di circostanze che possano comportare una violazione delle stesse deve darne pronta comunicazione al proprio superiore gerarchico, o a chi è altrimenti individuato come referente, che valuterà se riferire l'accaduto all'organo di Vigilanza. Qualora, per ragioni di opportunità o per giustificato motivo, non fosse consigliabile un riferimento diretto al superiore gerarchico dovrà essere il dipendente stesso a valutare l'opportunità di una segnalazione all'Organismo di Vigilanza.

Le segnalazioni pervenute saranno oggetto di immediata indagine e verranno trattate con il massimo riserbo. L'OdV deve garantire ai dipendenti che hanno comunicato il comportamento non conforme ogni forma di protezione e tutela da pressioni, ingerenze, ritorsioni e qualsiasi forma di discriminazione.

Omettere la rivelazione di tali situazioni costituisce una violazione al presente Codice Etico.

Gli stakeholder possono segnalare nelle forme previste ogni violazione o sospetto di violazione del Codice Etico all'OdV, che provvederà ad un'analisi della segnalazione ascoltandone eventualmente l'autore e il responsabile della presunta violazione.

I dipendenti, i dirigenti, gli amministratori ed i sindaci coinvolti nella violazione del Codice Etico sono soggetti ad azione disciplinare conformemente alle leggi, alle procedure aziendali e ai regolamenti previsti dalla normativa generale nel nostro ordinamento giuridico e in ottemperanza con le previsioni indicate nel Contratto Collettivo di Lavoro.

Le competenti funzioni aziendali definiscono i provvedimenti sanzionatori, ne curano l'attuazione e riferiscono l'esito all'Organismo di Vigilanza.

In particolare, in caso di violazioni accertate da parte dei dipendenti la definizione della sanzione da applicare nel rispetto del Sistema disciplinare, spetta al legale rappresentante. Nel caso di violazioni da

parte di Dirigenti ed Amministratori spetta invece al Consiglio di Amministrazione.

Ogni dipendente è tenuto a cooperare e a conformarsi a pieno allo spirito e alle indicazioni contenute nel presente Codice Etico. In particolare, chiunque venga a conoscenza di violazioni ai principi del presente Codice e/o alle procedure operative che compongono il Modello o di altri eventi suscettibili di alternarne la portata e l'efficacia, è tenuto a segnalarle prontamente all'Organismo di Vigilanza. Le segnalazioni potranno essere effettuate in forma scritta e dovranno essere raccolte ed archiviate a cura dell'Organismo di Vigilanza.

8. ADOZIONE E DIFFUSIONE

Il Codice Etico ed i suoi eventuali futuri aggiornamenti vengono definiti ed approvati dal Consiglio di Amministrazione della società.

Le Società informano le parti interessate (dipendenti, collaboratori, fornitori, partners commerciali) dell'avvenuta approvazione del modello e le invita a prenderne visione.

Tale informativa viene inserita nell'ambito dei relativi accordi contrattuali la cui firma rende evidenza della presa visione della relativa documentazione. Per i contratti già in essere all'approvazione del modello, l'informativa viene notificata autonomamente.

Il presente Codice Etico sarà pubblicato sul sito web delle Società.