

CODICE ETICO

**Ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 e successive
modificazioni ed integrazioni**

15 marzo 2021

INDICE

2. Ambito di applicazione e destinatari	4
3. Principi Etici Generali	5
4. Regole di condotta con dipendenti e collaboratori	7
4.1 Selezione del personale	7
4.2 Assunzione e gestione del personale.....	8
4.3 Sicurezza e salute	9
4.4 Tutela della privacy	9
4.5 Integrità e tutela della persona.....	10
4.6 Doveri dei dipendenti e dei collaboratori	10
4.7 Doveri del Management	11
5. Gestione amministrativa e finanziaria della Società.....	12
5.1 Correttezza delle comunicazioni sociali	12
5.2 Registrazioni, scritture contabili	12
5.3 Regali, omaggi, benefici e borse di studio	13
6. Informazioni aziendali.....	14
6.1 Nozione, uso e tutela	14
6.2 Trattamento delle informazioni	15
6.3 Comunicazioni all'esterno.....	15
7. Regole di condotta con la Pubblica Amministrazione	16
7.1 Trasparenza nei rapporti con la PA	16
7.2 Gestione dei rapporti con la PA	16
7.3 Sovvenzioni dalla PA	17
7.4 Conflitti di interesse con la PA	17
7.5 Gestione dell'attività di controllo delle autorità pubbliche.....	18
7.6 Relazioni con le Autorità di Regolamentazione	18
8. Regole di condotta con i fornitori	19
9. Rapporti con le organizzazioni politiche e sindacali	20

10. Regole di condotta con i clienti.....	19
11. Sistema dei controlli interni ed Organismo di Vigilanza	21
12. Violazione delle norme di comportamento	22
13. Normativa vigente.....	22

1. Introduzione.

Il presente Codice Etico (di seguito “Codice”) è un documento ufficiale di Cetola S.p.A. adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione.

Qualsiasi modifica sostanziale del presente Codice sarà approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società, fatto salvo per modifiche meramente formali che verranno approvate dall’Organismo di Vigilanza e portate a conoscenza del Consiglio di Amministrazione.

Il Codice Etico esprime gli impegni e le responsabilità etiche nella conduzione delle attività aziendali assunti dagli amministratori e dai dipendenti della Società e costituisce parte integrante del “Modello di organizzazione, gestione e controllo” previsto dall’art. 6 del Decreto Legislativo 231/2001 in materia di “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche”.

Il Codice si propone di promuovere un elevato standard di professionalità vietando tutti i comportamenti che siano in contrasto con le vigenti disposizioni normative e/o i principi che la Società intende raccomandare al suo interno.

Il Codice è rivolto ai componenti degli organi sociali, ai dipendenti, ai soci, ai *partners* commerciali, ai collaboratori esterni, che sono chiamati ad una scrupolosa osservanza delle norme e delle regole di condotta nello stesso contenute.

I collaboratori della Società si impegnano a conformare il proprio comportamento a tale Codice ed alle eventuali altre norme specifiche che la Società dovesse adottare.

2. Ambito di applicazione e destinatari.

Le disposizioni contenute nel presente Codice si applicano a tutte le attività imprenditoriali della Società, ai suoi amministratori, a tutti i soggetti legati alla Società da rapporti di lavoro subordinato e a tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini della Società, nel contesto delle diverse relazioni che essi intrattengono con la Società stessa. Tutti i predetti destinatari sono tenuti a conoscere i contenuti del Codice e ad osservare quanto in esso è prescritto al fine di assicurare, anche attraverso i propri comportamenti, la rispettabilità e

l'immagine della Società e di preservare l'integrità del patrimonio aziendale. I destinatari si obbligano ad osservare scrupolosamente le disposizioni del presente Codice all'atto dell'accettazione della carica, ovvero all'atto della sottoscrizione del contratto di lavoro o comunque sin dall'inizio della collaborazione con la Società.

La Società deve improntare ai principi del presente Codice, così come di seguito identificati, tutte le azioni poste in essere nella gestione delle diverse attività sociali.

I componenti del Consiglio di Amministrazione sono tenuti ad ispirarsi ai principi del Codice nel fissare gli obiettivi dell'impresa, nel proporre gli investimenti e realizzare i progetti, nonché in qualsiasi decisione o azione relativa alla gestione della Società.

Parimenti i dirigenti dell'azienda, nel dare concreta attuazione all'attività di direzione della Società, dovranno ispirarsi ai medesimi principi, sia all'interno della Società, sia nei confronti dei terzi che entrino in contatto con quest'ultima.

I principi contenuti nel presente Codice devono, inoltre, guidare i rapporti tra i dipendenti della Società così come i rapporti con i terzi estranei alla Società stessa.

I collaboratori non legati da alcun vincolo di subordinazione con la Società (quali, a titolo esemplificativo, consulenti, fornitori, ecc.), nonché i *partners* in relazione d'affari con la Società, sono parimenti tenuti ad adeguare i propri comportamenti alle disposizioni del Codice.

La diffusione del Codice e delle procedure aziendali ai collaboratori - ed a tutti coloro con cui la Società avrà un rapporto di collaborazione - è assicurata dalla Società attraverso strumenti di comunicazione adeguati.

3. Principi Etici Generali

Per il raggiungimento dei propri obiettivi, la Società si ispira ai seguenti valori e principi, che intende promuovere nello svolgimento della propria attività:

- tutela della persona e delle risorse umane. I dipendenti e i collaboratori della Società rappresentano un fattore indispensabile. Per questo motivo la Società

- tutela e promuove il valore delle risorse umane allo scopo di migliorare ed accrescere il patrimonio e la competitività delle competenze possedute da ciascun collaboratore. La Società valorizza e rispetta la dignità, l'onore e la reputazione dei propri dipendenti e collaboratori esterni e delle persone in generale.
- nell'ambito della loro attività professionale, i dipendenti e i collaboratori della Società sono tenuti a rispettare con diligenza le leggi vigenti, il Codice e i regolamenti interni. In nessun caso il perseguimento dell'interesse della Società può giustificare una condotta violatrice delle disposizioni legislative e regolamentari, nonché del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/2001.
- nella gestione dei rapporti aziendali e contrattuali, la Società si impegna a fare in modo che l'autorità sia esercitata con equità e correttezza evitandone ogni abuso. Nella gestione del personale, nella selezione dei fornitori e nei rapporti con i collaboratori esterni, la Società evita ogni discriminazione in base all'età, al sesso, all'orientamento sessuale, alla razza, allo stato di salute, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose dei propri interlocutori.
- la Società assicura la riservatezza delle informazioni in proprio possesso e si astiene dal ricercare dati riservati, salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione e conformità alle norme giuridiche vigenti. I dipendenti ed i collaboratori della Società sono tenuti a non utilizzare informazioni riservate per scopi non connessi con l'esercizio della propria attività.
- i dipendenti e i collaboratori della Società sono tenuti ad agire nei loro rapporti di lavoro con integrità, onestà, trasparenza, affidabilità, correttezza e buona fede. Nella conduzione di qualsiasi attività devono sempre evitarsi situazioni ove i soggetti coinvolti siano o possano anche solo apparire in conflitto di interesse con i doveri fiduciari legati alla loro posizione nei loro rapporti con la Società.

- tutti gli incarichi di lavoro devono essere eseguiti con la massima competenza e secondo quanto stabilito dalle procedure aziendali. La Società si impegna a non sfruttare condizioni di ignoranza, di incapacità o di inferiorità delle proprie controparti. La Società orienta la propria attività per soddisfare e tutelare i propri committenti e i propri clienti, dando ascolto alle richieste che possono favorire un miglioramento della qualità dei prodotti e dei servizi, che devono essere orientati ad elevati standard di qualità.
- la Società garantisce l'integrità fisica e morale dei propri dipendenti e collaboratori, nonché condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale ed ambienti di lavoro salubri e sicuri.

L'ambiente è un bene primario che la Società s'impegna a salvaguardare e a tal fine programma le proprie attività ricercando un equilibrio tra iniziative economiche e imprescindibili esigenze ambientali, tenendo conto dello sviluppo della ricerca scientifica e delle migliori esperienze in materia. Tutte le procedure aziendali e tutti gli atti posti in essere dai collaboratori dovranno rispettare i valori di cui sopra.

La Società opera secondo elevati standard qualitativi verificati e certificati in base alle principali normative di riferimento.

4. Regole di condotta con dipendenti e collaboratori

4.1 Selezione del personale

La valutazione e la selezione del personale da assumere è effettuata in base alla piena rispondenza dei profili professionali dei candidati rispetto a quelli richiesti dalla Società ed alle esigenze aziendali, nel rispetto delle pari opportunità per tutti i soggetti interessati e in maniera non discriminatoria, rispettando, anche in sede di selezione, la personalità, la dignità e la sfera privata di ogni individuo.

La funzione preposta alle assunzioni del personale, nei limiti delle informazioni disponibili, adotta opportune misure per evitare favoritismi, nepotismi o forme di clientelismo nelle fasi di selezione e assunzione.

4.2 Assunzione e gestione del personale

Il personale è assunto con regolare contratto di lavoro. La Società non ammette né tollera alcuna forma di lavoro irregolare.

Alla costituzione del rapporto di lavoro, ogni collaboratore riceve accurate informazioni relative a:

- caratteristiche della funzione e delle mansioni da svolgere;
- elementi normativi e retributivi, come regolati dal contratto collettivo nazionale di lavoro;
- norme e procedure da adottare anche al fine di evitare possibili rischi per la salute;
- Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/2001.

In sede di assunzione o di promozione del personale la Società promuove la definizione di ruoli, di responsabilità, di deleghe e di disponibilità di informazioni tali da consentire a ciascuno di assumere le decisioni che gli competono nell'interesse della Società.

La Società non tollera alcuna forma di discriminazione nei confronti dei propri dipendenti e collaboratori, nell'ambito dei processi di gestione e sviluppo del personale.

Viene assicurata una formazione adeguata alla posizione di ciascuno sulla base delle specifiche esigenze di sviluppo professionale e tesa al miglioramento delle competenze di ciascun collaboratore.

Costituisce abuso della posizione di autorità richiedere, come atto dovuto al superiore gerarchico, prestazioni, favori personali o qualunque comportamento che configuri una violazione del presente Codice.

Nell'ambito dell'organizzazione del lavoro, la Società cercherà di distribuire gli oneri della riorganizzazione del lavoro il più uniformemente possibile tra tutti i collaboratori coerentemente con l'esercizio efficace ed efficiente dell'attività d'impresa; in caso di eventi nuovi o imprevisti, che devono essere comunque

esplicitati, il collaboratore può essere assegnato a incarichi diversi rispetto a quelli svolti in precedenza, avendo cura di salvaguardare le sue competenze professionali.

4.3 Sicurezza e salute

La Società si impegna a diffondere e consolidare una cultura della sicurezza e della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i collaboratori.

A tal fine, la Società preserverà, soprattutto con azioni preventive, la salute e la sicurezza dei lavoratori, assicurando un ambiente lavorativo conforme alle normative vigenti ed il continuo miglioramento delle prestazioni in tema di sicurezza e salute dei lavoratori e promuovendo una continua analisi dei rischi e delle criticità dei processi e delle risorse da proteggere.

La Società si impegna altresì a ricercare la massima sicurezza possibile applicabile sulla base delle conoscenze scientifiche e tecniche più avanzate, apportando costanti interventi formativi ed informativi volti a diffondere e consolidare una cultura della sicurezza al fine di promuovere comportamenti responsabili da parte di tutti i dipendenti.

4.4 Tutela della *privacy*

La *privacy* dei dipendenti e dei collaboratori è tutelata adottando standard e modalità di trattamento e conservazione dei dati e delle informazioni a loro riferibili, nel pieno rispetto delle disposizioni di cui al d.lgs. 196/2003 e successive modifiche ed integrazioni.

E' esclusa qualsiasi indagine sulle idee, le preferenze, i gusti personali e in generale la vita privata dei dipendenti e dei collaboratori.

E' fatto divieto, fatte salve le ipotesi previste per legge, di comunicare o diffondere i dati personali senza previo consenso dell'interessato.

4.5 Integrità e tutela della persona

La Società si impegna a tutelare l'integrità morale dei dipendenti e dei collaboratori assicurando il diritto a condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona. In particolare la Società salvaguarda i lavoratori da atti di violenza psicologica e contrasta qualsiasi atteggiamento o comportamento discriminatorio o lesivo della persona, delle sue convinzioni e preferenze.

Non sono in alcun modo ammesse o tollerate molestie sessuali né comportamenti o discorsi che possano turbare la sensibilità della persona. Eventuali violazioni potranno essere segnalate all'Organismo di Vigilanza che valuterà l'effettiva violazione ed eventualmente si adopererà per far avviare il conseguente procedimento disciplinare.

4.6 Doveri dei dipendenti e dei collaboratori

I dipendenti e i collaboratori sono tenuti a rispettare i principi sanciti nel presente Codice così come ogni altra vigente disposizione normativa. Gli stessi sono tenuti ad evitare le situazioni in cui si possano manifestare conflitti di interesse e ad astenersi dall'avvantaggiarsi personalmente di opportunità di affari di cui siano venuti a conoscenza nel corso dello svolgimento delle proprie funzioni. A titolo esemplificativo, e non esaustivo, possono determinare conflitto di interessi le seguenti situazioni:

- svolgere una funzione di vertice (amministratore delegato, consigliere, responsabile di funzione) e avere interessi economici con fornitori, clienti, o concorrenti (possesso di azioni, incarichi professionali, ecc.) anche attraverso i familiari;
- curare i rapporti con i fornitori e svolgere attività lavorativa, anche da parte di un familiare, presso fornitori;
- accettare denaro o favori da persone o aziende che sono o intendono entrare in rapporti di affari con la Società.

Nel caso in cui si manifesti anche solo l'apparenza di un conflitto di interessi il dipendente o il collaboratore è tenuto a darne comunicazione al proprio

responsabile, il quale, secondo le modalità previste, informa l'Organismo di Vigilanza che ne valuta caso per caso l'effettiva presenza. Il collaboratore è tenuto, inoltre, a dare informazioni circa le attività svolte al di fuori del tempo di lavoro, nel caso in cui queste possano apparire in conflitto di interesse con la Società. Ogni collaboratore è tenuto ad operare con diligenza per tutelare i beni aziendali, attraverso comportamenti responsabili ed in linea con le procedure operative predisposte per regolamentarne l'utilizzo, documentando con precisione il loro impiego, utilizzando con scrupolo e parsimonia i beni a lui affidati ed evitando utilizzi impropri dei beni aziendali che possano essere causa di danno o di riduzione di efficienza, o comunque in contrasto con l'interesse dell'azienda.

Per quanto riguarda le applicazioni informatiche, ogni collaboratore è tenuto a:

- adottare scrupolosamente quanto previsto dalle politiche di sicurezza aziendali, al fine di non compromettere la funzionalità e la protezione dei sistemi informatici;
- non inviare messaggi di posta elettronica minatori ed ingiuriosi, non ricorrere a linguaggio di basso livello, non esprimere commenti inappropriati che possano recare offesa alla persona e/o danno all'immagine aziendale;
- non navigare su siti internet con contenuti indecorosi ed offensivi;
- non utilizzare *software* acquisiti illegittimamente e, quindi, in violazione delle leggi sul diritto di autore.

4.7 Doveri del *Management*

Il *Management* aziendale di ciascuna Società, nella sua funzione di indirizzo, darà attuazione ai valori ed ai principi contenuti nel presente Codice garantendone il rispetto e la diffusione tra tutte le unità operative ed a tutti i livelli.

Pertanto il *Management* assicura:

- il costante adeguamento del Codice all'evoluzione normativa;
- la messa a disposizione di informazioni e chiarimenti concernenti l'interpretazione e l'attuazione delle norme contenute nel Codice;

- l'analisi su eventuali notizie relative a violazioni delle norme del Codice;
- la massima riservatezza nell'utilizzo delle informazioni relative alla violazione del Codice e la tutela dei dipendenti che abbiano effettuato la segnalazione.

5. Gestione amministrativa e finanziaria della Società

5.1 Correttezza delle comunicazioni sociali

I collaboratori preposti alla gestione di dati ed informazioni rilevanti per la redazione dei documenti societari sono chiamati ad operare con la massima diligenza al fine di garantire la veridicità, completezza e chiarezza delle informazioni fornite.

La Società persegue la propria missione assicurando la piena trasparenza delle scelte effettuate e adottando modelli di organizzazione e gestione per garantire correttezza e veridicità alle comunicazioni sociali (bilanci, relazioni periodiche, prospetti informativi, etc.) e per prevenire la commissione di reati societari.

5.2 Registrazioni, scritture contabili

Tutte le attività e le operazioni relative alla Società devono essere correttamente registrate. Tale registrazione deve permettere una verifica del processo istruttorio, decisionale ed autorizzativo.

Ogni operazione deve inoltre avere un adeguato supporto documentale al fine di poter procedere in qualsiasi momento all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino i soggetti che hanno autorizzato, effettuato, registrato e verificato l'operazione medesima.

Le scritture contabili devono essere tenute in maniera accurata e completa nel rispetto delle procedure aziendali allo scopo di realizzare una fedele rappresentazione della situazione patrimoniale e finanziaria nonché dell'attività di gestione.

Ciascuna registrazione contabile dovrà riflettere esattamente ciò che risulta dalla documentazione di supporto. Pertanto, sarà compito di ciascun dipendente e

collaboratore non subordinato a ciò deputato fare in modo che la documentazione di supporto sia facilmente reperibile ed ordinata secondo criteri logici.

A tal fine, tutti i collaboratori coinvolti nella redazione delle scritture contabili devono assicurare la massima collaborazione, la completezza e chiarezza delle informazioni fornite, nonché la accuratezza dei dati e delle elaborazioni medesime.

Per scritture contabili si intendono tutte le documentazioni che rappresentano numericamente fatti gestionali, incluse le note interne di rimborso spese.

È fatto espresso divieto di impedire od ostacolare, attraverso l'occultamento di documenti od altri artifici, lo svolgimento delle attività di controllo o di revisione legalmente attribuite ai soci, ad altri organi sociali o alla società di revisione.

I dipendenti e i collaboratori esterni - questi ultimi nella misura in cui siano a ciò deputati - qualora vengano a conoscenza di omissioni, falsificazioni e trascuratezze nelle registrazioni contabili o nelle documentazioni di supporto, sono tenuti a riferirne tempestivamente all'Organismo di Vigilanza.

La Società adotta appositi sistemi di controllo interno al fine di accertare l'adeguatezza dei diversi processi aziendali in termini di efficienza, efficacia ed economicità, tesi a garantire l'affidabilità, fedeltà e correttezza delle scritture contabili e la salvaguardia del patrimonio aziendale, nonché assicurare la conformità degli adempimenti contabili e fiscali alla legislazione vigente in materia ed alle direttive interne della Società.

5.3 Regali, omaggi, benefici e borse di studio

Non è ammessa alcuna forma di regalo nei confronti di soggetti appartenenti alla Pubblica Amministrazione che possa anche solo essere interpretata come eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia, o comunque rivolta ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività collegabile alla Società. In particolare, è vietata qualsiasi forma di regalo – a titolo esemplificativo e non esaustivo, a funzionari pubblici italiani e stranieri, revisori, consiglieri, sindaci,

componenti dell'Organismo di Vigilanza o a loro familiari – che possa influenzare l'indipendenza di giudizio o indurre ad assicurare un qualsiasi vantaggio.

Tale norma concerne anche qualsiasi tipo di beneficio o utilità promessa, offerta o ricevuta.

6. Informazioni aziendali

6.1 Nozione, uso e tutela

La riservatezza delle informazioni aziendali è un bene che la Società intende tutelare anche attraverso i propri dipendenti e collaboratori. Ogni informazione ottenuta da un dipendente o un collaboratore in occasione della propria attività e/o ad essa relativa è da considerarsi di proprietà della Società.

I dipendenti e i collaboratori che vengono a conoscenza di informazioni che non siano di pubblico dominio devono usare la massima diligenza e attenzione nell'utilizzare tali informazioni, adottando tutte le misure idonee ad evitarne la divulgazione a soggetti non autorizzati, sia all'interno, sia all'esterno della Società.

Per informazioni riservate si intendono, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo i *database*, i documenti ed il materiale di vario genere relativo ad informazioni tecniche; le strategie di costi, dei prezzi, di *marketing* o di servizi; le relazioni sulle entrate e altre relazioni finanziarie non pubbliche, informazioni relative a trasferimenti, fusioni ed acquisizioni relative alla Società.

Il trattamento informatico delle informazioni riservate è sottoposto ai controlli di sicurezza necessari a salvaguardare la Società da indebiti intrusioni od usi illeciti.

La distruzione dei supporti materiali od elettronici delle informazioni aziendali riservate deve avvenire nel rispetto delle procedure aziendali che regolano la materia e nei limiti previsti dalla legge.

6.2 Trattamento delle informazioni

Tutte le informazioni a disposizione della Società sono trattate nel pieno rispetto della riservatezza e della *privacy* degli interessati. A tal fine sono applicate e costantemente aggiornate politiche e procedure specifiche per la protezione delle informazioni. In particolare la Società definisce un'organizzazione per il trattamento delle informazioni che assicuri la corretta separazione dei ruoli e delle responsabilità; classifica le informazioni per livelli di criticità crescenti e adotta opportune contromisure in ciascuna fase del trattamento, stipula con i soggetti terzi rispetto all'organizzazione aziendale che intervengono nel trattamento delle informazioni, patti di riservatezza.

6.3 Comunicazioni all'esterno

Ogni comunicazione all'esterno di documenti e informazioni riguardanti la Società, in qualsiasi forma, dovrà avvenire nel rispetto delle leggi, dei regolamenti e delle pratiche di condotta professionale vigenti, e dovrà essere realizzata con chiarezza, trasparenza, completezza e tempestività, con particolare riferimento alle informazioni c.d. *price sensitive* e quelle inerenti i segreti industriali.

È in ogni caso vietata:

- la divulgazione di notizie o commenti inerenti la Società e/o i suoi dipendenti e collaboratori, falsi o tendenziosi;
- ogni forma di pressione volta all'acquisizione di atteggiamenti di favore da parte degli organi di comunicazione/informazione al pubblico.

Per garantire completezza e coerenza delle informazioni, i rapporti della Società con i *mass-media* sono riservati esclusivamente alle funzioni preposte.

I dipendenti e i collaboratori devono astenersi dal rilasciare a rappresentanti della stampa o di altri mezzi di comunicazione, ovvero a qualsiasi terzo, dichiarazioni o interviste o in ogni caso lasciar trapelare notizie riguardanti la Società.

7. Regole di condotta con la Pubblica Amministrazione

7.1 Trasparenza nei rapporti con la PA

I comportamenti disciplinati nei seguenti paragrafi del presente capitolo riguardano ogni rapporto con la Pubblica Amministrazione ed in particolare con soggetti qualificabili come pubblico ufficiale e/o incaricato di pubblico servizio.

Nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (operazioni, trattative, contrattazione, esecuzione di prestazioni, ecc.) deve essere assicurata la massima chiarezza, trasparenza e verificabilità delle informazioni rilevanti.

A questo fine sono previste procedure per assicurare la verifica successiva del processo decisionale compiuto nell'esercizio dell'attività svolta ed in particolare per garantire la verifica ed il controllo delle informazioni che sono state alla base della decisione adottata.

7.2 Gestione dei rapporti con la PA

I dipendenti e i collaboratori che intrattengono rapporti o trattative con la Pubblica Amministrazione devono astenersi da qualsiasi comportamento in grado di pregiudicare l'imparzialità e l'autonomia di giudizio della Pubblica Amministrazione. L'assunzione di impegni e la gestione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione sono riservati esclusivamente alle funzioni aziendali a ciò preposti e al personale a ciò autorizzato.

Le relazioni della Società e dei suoi collaboratori con la Pubblica Amministrazione, pubblici ufficiali o soggetti incaricati di pubblico servizio e in ogni caso i rapporti con soggetti pubblici devono ispirarsi alla più rigorosa osservanza delle disposizioni di legge e regolamenti applicabili nonché alle prescrizioni contenute nel Modello di organizzazione, gestione e controllo e non possono in alcun modo compromettere l'integrità e la reputazione della Società.

In particolare, a titolo meramente esemplificativo, deve essere considerato vietato:

- offrire denaro o ogni altra utilità (ad esempio, doni) a dirigenti, funzionari o dipendenti della Pubblica Amministrazione o a loro parenti, salvo non si tratti di atti di cortesia commerciale di modico valore;
- offrire o accettare la richiesta di un pubblico ufficiale relativamente a qualsiasi oggetto, servizio, prestazione o favore illeciti o comunque estranei al rapporto giuridico sussistente nei suoi confronti in ragione dell'attività svolta per conto della Società;
- proporre opportunità di impiego e/o commerciali che possano avvantaggiare (direttamente o indirettamente) dipendenti della Pubblica Amministrazione o loro parenti a titolo personale;
- sollecitare e/o ottenere informazioni riservate che compromettono l'integrità o la reputazione della Società;
- influenzare impropriamente le decisioni dell'istituzione interessata;
- porre in essere attività illecita nei confronti di qualsiasi soggetto ed in particolare nei confronti di soggetti pubblici.

7.3 Sovvenzioni dalla P.A.

Qualora la Società abbia ottenuto dallo Stato o da altro ente pubblico, ovvero dalla Unione Europea, contributi, sovvenzioni o finanziamenti destinati a specifiche attività di pubblico interesse, è fatto divieto ai collaboratori di destinare tali fondi a scopi diversi da quelli per cui sono stati ottenuti.

È fatto obbligo conservare con cura la documentazione attestante la procedura attuata per l'ottenimento delle predette sovvenzioni, nonché la documentazione attestante l'utilizzo delle somme erogate.

7.4 Conflitti di interesse con la P.A.

Ogni dipendente o collaboratore che si trovi in una posizione tale da generare, anche solo in via potenziale, un conflitto di interessi nei confronti di un pubblico ufficiale o di un incaricato di pubblico servizio della Pubblica Amministrazione è tenuto a darne pronta comunicazione al proprio superiore.

Il Pubblico Ufficiale ovvero l'incaricato di pubblico servizio può trovarsi in conflitto di interessi quando la particolare posizione personale del dipendente o del collaboratore è, anche solo potenzialmente, in grado di pregiudicare la sua imparzialità o, comunque, la sua autonomia di giudizio (per esempio in caso di rapporti di parentela con il pubblico ufficiale ovvero in caso di i rapporti di natura privatistica tra le parti).

La Società non potrà essere rappresentata, nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, da un consulente o da un soggetto che possa creare una situazione di conflitto di interessi.

7.5 Gestione dell'attività di controllo delle autorità pubbliche

La Società intende agevolare il corretto svolgimento dei controlli effettuati da parte di organi ad essi preposti per legge. Pertanto i collaboratori sono chiamati ad agevolare l'accesso ai dati da parte delle Autorità e a fornire le informazioni da queste richieste, garantendone la chiarezza e la veridicità.

La Società, attraverso l'operato diligente dei collaboratori, garantisce la massima collaborazione in tutte le operazioni di controllo esercitate dai soci e dagli altri organi sociali a tal fine autorizzati.

7.6 Relazioni con le Autorità di Regolamentazione

La Società si impegna ad osservare scrupolosamente le regole dettate dalle autorità regolatrici del mercato per il rispetto della normativa vigente nei settori connessi con la propria attività.

La Società e i funzionari all'uopo delegati si impegnano ad ottemperare ad ogni richiesta degli organi regolatori nelle loro funzioni ispettive ed a fornire la loro piena collaborazione nel corso delle procedure istruttorie.

Per garantire la massima trasparenza, la Società si impegna a non trovarsi con funzionari/dipendenti di qualsiasi Autorità e loro familiari in situazioni di conflitto di interessi.

8. Regole di condotta con i fornitori

La Società ha individuato apposite funzioni aziendali dedicate alla scelta dei fornitori. Tali fornitori dovranno essere scelti secondo criteri di competitività, qualità ed economicità.

I processi di acquisto sono improntati alla ricerca del massimo vantaggio competitivo per la Società, alla concessione di pari opportunità per ogni fornitore, alla lealtà e all'imparzialità. In particolare, i dipendenti e/o collaboratori addetti a tali processi sono tenuti a:

osservare scrupolosamente la normativa vigente, le procedure operative e le direttive aziendali nonché le prescrizioni contenute nel Modello di organizzazione, gestione e controllo relative alla selezione ed alla gestione dei rapporti con i fornitori;

- adottare, nella selezione dei fornitori e delle aziende fornitrici in possesso dei requisiti richiesti, criteri di valutazione oggettivi, trasparenti e documentabili;
- ottenere la collaborazione dei fornitori nell'assicurare il soddisfacimento delle esigenze dei clienti in termini di qualità, costi e tempi di consegna;
- osservare e rispettare nei rapporti di fornitura le disposizioni di legge applicabili e le condizioni previste contrattualmente;
- ispirarsi ai principi di correttezza e buona fede nei rapporti con i fornitori, in linea con le più rigorose pratiche commerciali.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, sono considerati requisiti di riferimento nella selezione dei fornitori e delle aziende fornitrici:

- la disponibilità opportunamente documentata di mezzi, anche finanziari, strutture organizzative, capacità e risorse progettuali, etc.;
- l'esistenza ed effettiva attuazione di sistemi di qualità adeguati;
- il costante rispetto di tutta la normativa in materia di salute, sicurezza e igiene sul lavoro;
- l'impegno ad attuare tutti i principi stabiliti dal presente Codice e nel Modello di organizzazione, gestione e controllo.

9. Rapporti con le organizzazioni politiche e sindacali

La Società si impegna a non erogare contributi di alcun genere, direttamente o indirettamente, a partiti politici, movimenti, comitati ed organizzazioni politiche e sindacali, né a loro rappresentanti o candidati, né in Italia né all'estero, ad esclusione dei contributi dovuti sulla base di specifiche normative, e a non erogare contributi in favore di organizzazioni con le quali potrebbe ravvisarsi un conflitto di interessi (per esempio, associazioni a tutela dei consumatori).

La Società si impegna a non effettuare sponsorizzazioni di congressi o feste che abbiano quale fine esclusivo la propaganda politica, e ad astenersi da qualsiasi pressione diretta o indiretta ad esponenti politici (ad esempio, tramite accettazione di segnalazioni per le assunzioni, contratti di consulenza, etc.).

10. Regole di condotta con i clienti

Lo stile di comportamento della Società nei confronti della propria clientela è improntato alla disponibilità, al rispetto, alla cortesia e all'offerta della massima collaborazione, nell'ottica di un rapporto di collaborazione caratterizzato da elevata professionalità.

La Società si impegna a non utilizzare nei confronti della propria clientela strumenti pubblicitari ingannevoli o non veritieri.

I contratti con i clienti della Società e tutte le comunicazioni agli stessi (compresi i messaggi di tipo pubblicitario) dovranno essere:

- chiari e semplici, formulati con un linguaggio il più possibile vicino a quello
- normalmente adoperato dagli interlocutori;
- conformi alle normative vigenti, senza ricorrere a pratiche elusive o comunque scorrette;
- completi, così da non trascurare alcun elemento che possa essere rilevante ai
- fini della decisione del cliente.

Sarà cura della Società comunicare in maniera tempestiva ogni informazione relativa a:

- eventuali modifiche del contratto;

- eventuali variazioni delle condizioni economiche e tecniche per la vendita dei prodotti.

La Società si impegna a limitare gli adempimenti richiesti ai suoi clienti e ad adottare procedure di pagamento semplificate, sicure e, quando possibile, informatizzate.

La Società tutela la *privacy* dei propri clienti, secondo le norme vigenti in materia, impegnandosi a non comunicare, né diffondere, i relativi dati personali, economici e di consumo, fatti salvi gli obblighi di legge.

11. Sistema dei controlli interni ed Organismo di Vigilanza

Il sistema di controllo interno deve essere orientato all'adozione di strumenti e metodologie volti a contrastare i potenziali rischi aziendali, al fine di determinare una ragionevole garanzia circa il rispetto della vigente normativa, delle procedure interne e del presente Codice.

Il Management deve curare costantemente la conformità dei comportamenti a quanto indicato nel Codice e, se necessario, realizzare speciali programmi di verifica.

La Società si impegna a costituire l'Organismo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di indagine, così come previsto dal d.lgs. 231/2001, che avrà, oltre ai compiti previsti per legge e dalle procedure aziendali, i seguenti compiti:

- verificare l'applicazione e il rispetto del Modello di organizzazione, gestione e controllo e del Codice;
- accertare e promuovere il miglioramento continuo dell'etica nell'ambito della Società attraverso un'analisi e una valutazione dei processi di controllo dei rischi etici;
- promuovere le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Codice (in particolare: garantire lo sviluppo delle attività di comunicazione e formazione etica; analizzare le proposte di revisione delle procedure operative e delle direttive aziendali con significativo impatto sull'etica aziendale), predisponendo all'uopo programmi di:

formazione/informazione finalizzati ad una sempre maggiore e capillare comprensione del Codice;

- ricevere ed analizzare le segnalazioni di violazione del Codice;
- assumere tutte le decisioni opportune in materia di violazioni delle disposizioni contenute nel Codice;
- esprimere pareri in merito alla revisione delle procedure operative e delle direttive aziendali, allo scopo di garantirne la coerenza con il Codice;
- segnalare al Consiglio di Amministrazione l'opportunità di procedere ad una revisione delle regole contenute nel Codice;
- partecipare alla predisposizione di tutte le procedure operative e direttive aziendali intese a ridurre il rischio di violazione del Codice, promuovendo nella misura più opportuna il costante aggiornamento delle stesse;
- esprimere pareri vincolanti riguardo alle problematiche di natura etica che potrebbero insorgere nell'ambito delle decisioni aziendali.

Nello svolgimento di tali attività, l'Organismo di Vigilanza riceverà il supporto costante di tutte le funzioni aziendali interessate e potrà avere libero accesso a tutta la documentazione ritenuta utile.

12. Violazione delle norme di comportamento

L'osservanza delle disposizioni contenute nel Codice costituisce parte integrante ed essenziale delle obbligazioni contrattuali facenti capo ai dipendenti della Società, ai suoi collaboratori, ovvero a tutti i soggetti che comunque cooperano al perseguimento dei fini della Società. La violazione delle disposizioni contenute nel Codice costituirà, pertanto, illecito disciplinare, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla prosecuzione del rapporto di lavoro.

A fronte di eventuali violazioni di quanto descritto nel presente Codice da parte dei collaboratori, la Società adotterà nei confronti del responsabile le sanzioni previste dal Contratto Collettivo Nazionale applicabile, con provvedimenti variabili, in funzione della gravità del caso, dal richiamo al licenziamento.

L'Organismo di Vigilanza si impegna a far irrogare dall'organo competente le sanzioni disciplinari, con coerenza, imparzialità ed uniformità, nel rispetto comunque dei limiti imposti dalla legge e dalla contrattazione collettiva di settore.

L'Organismo di Vigilanza informerà tempestivamente il Consiglio di Amministrazione in ordine ai provvedimenti sanzionatori irrogati dalla Società per le violazioni del Codice.

La Società non intende altresì iniziare o proseguire rapporti con i soggetti che non intendano conformarsi ai suoi principi etici e comportamentali. A fronte di eventuali violazioni delle norme del Codice, la Società si riserva, pertanto, ogni azione conseguente, in sede sia contrattuale, sia extracontrattuale.

13. Normativa vigente

L'applicazione del presente Codice non pregiudica il rispetto e l'osservanza di ogni altra normativa vigente che la Società è tenuta a, o intende, rispettare.