



Codice Etico

Siemgroup srl
Via Quarantola, 29
80054 Gragnano (NA)

Approvato (Agosto 2020)

Revisione 29 Gennaio 2021

Sommario

1	PREMESSA	3
2	CODICE ETICO.....	3
3	DESTINATARI	4
4	VALORI.....	5
4.1	Legalità.....	5
4.2	Onestà, integrità morale e correttezza.....	6
4.3	Trasparenza	6
4.4	Riservatezza.....	7
4.5	Imparzialità e pari opportunità.....	7
4.6	Sicurezza, salvaguardia della salute e delle condizioni di lavoro.....	7
4.7	Professionalità e valorizzazione delle risorse umane	8
4.8	Cultura del rischio.....	8
4.9	Protezione dei dati personali.....	8
5	PRINCIPI DI COMPORTAMENTO NEI RAPPORTI INTERNI.....	8
5.1	Politiche di selezione del personale e dei collaboratori	8
5.2	Prevenzione dei conflitti di interesse	9
5.3	Doveri dei dipendenti e dei collaboratori.....	9
5.4	Uso delle risorse aziendali; utilizzo di contributi e finanziamenti ricevuti.....	10
6	PRINCIPI DI COMPORTAMENTO NEI RAPPORTI ESTERNI.....	11
6.1	Rapporti con la clientela.....	11
6.2	Rapporti con i fornitori.....	11
6.3	Rapporti con le pubbliche autorità	11
6.4	Rapporti con organizzazioni politiche e sindacali	12
6.5	Conferimento incarichi professionali	12
6.6	Regali, benefici e promesse di favori.....	13
7.	MONITORAGGIO E CONTROLLO SULL'APPLICAZIONE DEL CODICE ETICO	13
8.	SISTEMA SANZIONATORIO.....	15

1 PREMESSA

La creazione e la diffusione dei valori su cui un'impresa basa la propria capacità di essere un attore competitivo del proprio settore di business ed un soggetto responsabile nel contesto sociale in cui opera, sono gli elementi necessari a costruire una cultura aziendale idonea al conseguimento degli obiettivi che l'impresa si pone:

- la realizzazione di prodotti di elevato standard qualitativo,
- la tutela della salute e della sicurezza all'interno dell'ambiente di lavoro nel rispetto della normativa applicabile,
- la gestione dei rischi aziendali (in particolare di mancata compliance a normative cogenti o volontarie) tale da non comportare ricadute negativa sulla Società.

In quest'ottica SiemGroup Scrl ha ritenuto opportuno definire e formalizzare il presente Codice etico come compendio delle regole, dei valori e dei principi guida adottati ed a cui si riconosce una valenza positiva.

2 CODICE ETICO

SiemGroup Scrl ha ritenuto imprescindibile l'adozione di un Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs 231/2001, nel cui ambito si inserisce il presente Codice, con la finalità di individuare ed indicare con chiarezza e trasparenza, principi e valori a cui si ispira l'attività della stessa Società.

Si ritiene, infatti, che per il raggiungimento dello scopo statutario e degli obiettivi societari, sia indispensabile che i soggetti operanti nella Società e tutti coloro che con la medesima entrano in qualsivoglia rapporto, si uniformino alle regole di comportamento che ispirano l'operato della Società.

Il Codice deve guidare l'agire imprenditoriale e lavorativo giornaliero della Società nella sua interezza, nel convincimento che il raggiungimento degli scopi sociali non possa prescindere dall'etica e dall'assoluto rispetto della legalità nella conduzione delle attività d'impresa.

Per evitare danni all'immagine, al buon nome, alla reputazione ed ai rapporti istituzionali, economici e commerciali della Società, anche a fronte di situazioni ambigue o potenzialmente rischiose, il Codice Etico deve rappresentare una guida, la cui conoscenza ed applicazione sono imprescindibili e doverose.

Inoltre, il presente Codice, senza sostituire la responsabilità e l'agire di ciascuno secondo buon senso, è elemento fondamentale nella prevenzione dei reati previsti dal D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, ed è predisposto anche ai sensi e per gli effetti dell'indicata previsione normativa, formando parte integrante del Modello di Organizzazione e Gestione della Società.

Tutti i soggetti in posizione apicale, quali amministratore, sindaci o soggetti con funzioni di direzione, nonché tutti i dipendenti, i collaboratori, i consulenti e più in generale tutti i terzi che entrano in rapporto con la Società non devono mai venire meno al rispetto di principi fondamentali quali l'onestà, l'integrità morale, la correttezza, la trasparenza e l'obiettività nel perseguimento degli scopi sociali.

La Società, predisponendo adeguati strumenti di informazione, prevenzione e controllo, garantisce la trasparenza delle condotte poste in essere intervenendo, ove necessario, a reprimere eventuali violazioni del Codice e vigilando sull'effettiva osservanza del Codice stesso.

3 DESTINATARI

Sono Destinatari del presente Codice Etico ai sensi del D.Lgs. 231/2001 con obbligo di rispetto del contenuto dello stesso:

Quali soggetti interni

- gli amministratori della Società nonché coloro che rivestono o svolgono di fatto funzioni di rappresentanza, amministrazione, direzione o controllo;
- i dipendenti della Società.

Quali soggetti esterni

- lo staff della Società e tutti i soggetti che operino per conto o nell'interesse della Società.
- i professionisti esterni, i collaboratori, i consulenti e in generale i soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo;
- i fornitori e i partners.

I predetti soggetti esterni, in quanto in rapporti commerciali e di lavoro con la Società, saranno tenuti all'osservanza dei valori etici e dei principi di comportamento espressi nel presente Codice Etico e, qualora dovessero rilevarsi condotte, singole o societarie, e azioni in contrasto con i valori ed i principi della Società e/o con leggi o regolamenti, saranno adottate tutte le opportune iniziative per interrompere e risolvere il rapporto in essere.

È compito dei Destinatari interni che intrattengono, in particolare ma non esclusivamente rapporti di natura commerciale, con i soggetti esterni informarli circa gli obblighi imposti dal Codice Etico, esigerne il rispetto e adottare iniziative idonee in caso di mancato adempimento.

I Destinatari che rivestono la qualifica di dirigente e i responsabili di funzione aziendale hanno altresì l'obbligo di esercitare un'attività di vigilanza prestando la massima attenzione e diligenza verso tutti gli altri Destinatari nei confronti dei quali abbiano un rapporto di superiorità gerarchica diretta e indiretta. Dovranno, inoltre, segnalare qualsiasi irregolarità, violazione o inadempimento ai principi contenuti nel presente Codice Etico secondo le modalità di seguito specificato.

Il rispetto dei valori etici e dei relativi principi applicativi di comportamento, illustrati nel presente Codice Etico, da parte dei Destinatari, sia interni che esterni, rappresenta un'obbligazione contrattuale così come descritto nel sistema sanzionatorio.

4 VALORI

Nel raggiungimento dei propri obiettivi, SiemGroup Scrl si ispira ai seguenti valori, vincolanti per i Destinatari del presente Codice Etico:

4.1 Legalità

La Società si impegna a condurre la propria attività nel rispetto delle normative nazionali e comunitarie, respingendo ogni forma di pratica illegale anche nelle forme di condotte che direttamente o anche solo indirettamente possano integrare forme di collaborazione con associazioni criminali.

I componenti degli organi di governo societario, la direzione aziendale, ed in generale i dipendenti ed i collaboratori della Società, nell'ambito della loro attività professionale, sono tenuti a rispettare con diligenza la normativa vigente, il presente Codice etico, le procedure aziendali, il modello di organizzazione ex D.Lgs. 231 ed ogni altra forma di regolamentazione interna.

Il perseguimento di un interesse della Società non potrà essere considerato, in nessun caso, un'esimente al mancato rispetto della legge, né potrà giustificare una condotta non onesta.

4.2 Onestà, integrità morale e correttezza

Nello svolgimento delle attività e nelle relazioni di qualunque tipo e natura, tutti coloro che lavorano con e per la Società sono tenuti a rispettare con diligenza le leggi vigenti ed i regolamenti, nonché il Codice Etico.

Essi devono avere un comportamento improntato al rispetto dei principi fondamentali di onestà, integrità morale, correttezza, trasparenza, obiettività e rispetto della personalità individuale nel perseguimento degli obiettivi aziendali e in tutti i rapporti con persone ed enti interni ed esterni

In nessun caso sarà giustificato un operato difforme da una linea di condotta onesta.

Pertanto, la Società non intraprenderà né proseguirà alcun tipo di rapporto con chiunque adotti comportamenti difformi da quanto stabilito in questo specifico punto del Codice Etico.

4.3 Trasparenza

La trasparenza rappresenta un principio irrinunciabile in tutti i rapporti che i Destinatari intrattengono con i propri interlocutori, impegnandosi a fornire sempre informazioni accurate, oggettive, veritiere, tempestive e prive di qualsiasi ambiguità.

Coloro ai quali è affidato il compito di tenere le scritture contabili sono tenuti ad effettuare ogni registrazione in modo accurato, completo, veritiero e trasparente e a consentire eventuali verifiche da parte di soggetti, anche esterni, a ciò preposti.

Le evidenze contabili devono basarsi su informazioni precise e verificabili e devono rispettare pienamente le procedure interne in materia di contabilità.

Ogni scrittura deve permettere di ricostruire la relativa operazione e deve accompagnarsi ad una adeguata documentazione.

Tutte le azioni riguardanti l'attività d'impresa devono risultare da adeguate registrazioni che consentano di operare verifiche e controlli sul processo di decisione, autorizzazione e svolgimento.

I Destinatari che dovessero venire, a qualsiasi titolo, a conoscenza di omissioni, falsificazioni, trascuratezze della contabilità o della documentazione su cui le registrazioni contabili si fondano, sono tenuti a riferire i fatti al proprio superiore e a darne comunicazione all'Organismo di Vigilanza.

4.4 Riservatezza

La Società assicura la riservatezza delle informazioni e dei dati personali oggetto di trattamento e la protezione delle informazioni acquisite in relazione all'attività d'impresa; richiede, inoltre, che le informazioni ottenute non siano usate per interessi propri al fine di trarne indebito profitto o secondo modalità contrarie alla legge o in modo da recare danno ai diritti, al patrimonio, agli obiettivi della Società o della Società.

Ai Destinatari è fatto, altresì, divieto di utilizzare informazioni riservate per scopi non connessi all'esercizio della propria attività professionale e comunque in violazione delle norme applicabili.

4.5 Imparzialità e pari opportunità

È vietata ogni forma di discriminazione ed in particolare qualsiasi discriminazione basata su razza, nazionalità, sesso, età, disabilità, orientamenti sessuali, condizione personale o sociale, opinioni politiche o sindacali, indirizzi filosofici o convinzioni religiose verso qualunque soggetto interno ed esterno alla Società.

4.6 Sicurezza, salvaguardia della salute e delle condizioni di lavoro

La Società assicura la tutela della sicurezza, l'igiene e la salute nei luoghi di lavoro e ritiene fondamentale e prioritario, nello svolgimento delle proprie attività, il pieno rispetto della salute, dell'integrità fisica e dei diritti dei lavoratori con la stretta osservanza di tutte le prescrizioni dettate dalla legislazione vigente in materia di sicurezza, igiene e salute sul lavoro.

Chiunque tra i destinatari dovesse rilevare situazioni di pregiudizio per la salute e la sicurezza nell'ambiente di lavoro o venire a conoscenza di situazioni e/o fatti che possano ledere o pregiudicare il rispetto dei predetti diritti, è tenuto a segnalare immediatamente la questione sia al proprio superiore sia all'OdV.

4.7 Professionalità e valorizzazione delle risorse umane

La Società riconosce la centralità delle risorse umane e, a tal fine, è impegnata a valorizzare le competenze delle proprie risorse, mettendo a disposizione delle medesime idonei strumenti di formazione, di aggiornamento professionale e di sviluppo.

4.8 Cultura del rischio

La Società intende far crescere nei propri dipendenti una sensibilità ai rischi sottostanti alla loro quotidiana operatività. Questa consapevolezza deve trasparire dai comportamenti concreti di ognuno. Deve esistere la diffusa percezione di come il sistema di controllo interno presidi in concreto tali rischi senza dannose sovrapposizioni o colpevoli lacune.

4.9 Protezione dei dati personali

Nel rispetto della legislazione vigente, la Società si impegna nella protezione dei dati personali di ciascuno dei propri dipendenti e, più in generale, di quanti interagiscono con l'azienda (dipendenti, clienti e fornitori).

5 PRINCIPI DI COMPORTAMENTO NEI RAPPORTI INTERNI

5.1 Politiche di selezione del personale e dei collaboratori

Le risorse umane sono un elemento indispensabile per l'esistenza dell'azienda ed un fattore critico per competere con successo sul mercato. L'onestà, la lealtà, la capacità, la professionalità, la serietà, la preparazione tecnica e la dedizione del personale rientrano pertanto tra le condizioni determinanti per conseguire gli obiettivi della Società e rappresentano le caratteristiche richieste da SiemGroup Scrl ai propri amministratori, dipendenti e collaboratori a vario titolo.

Al fine di contribuire allo sviluppo degli obiettivi di impresa, ed assicurare che tali obiettivi siano da tutti perseguiti nel rispetto dei principi etici e dei valori cui SiemGroup Scrl si ispira, la politica aziendale è volta a selezionare ciascun dipendente, consulente, collaboratore a vario titolo secondo i valori e le caratteristiche sopra enunciate. Nell'ambito della selezione la Società opera affinché le risorse acquisite corrispondano ai profili effettivamente necessari alle esigenze aziendali, evitando favoritismi e agevolazioni di ogni sorta.

5.2 Prevenzione dei conflitti di interesse

Nella conduzione di qualsiasi attività ciascun soggetto coinvolto deve evitare ogni conflitto tra il suo interesse personale, sociale, finanziario o politico e il progredire degli interessi d'affari di SiemGroup Scrl o dei suoi clienti.

Il verificarsi di situazioni di conflitto d'interessi, oltre ad essere in contrasto con le norme di legge e con i principi fissati nel Codice etico, risulta pregiudizievole per l'immagine e l'integrità aziendale.

Amministratori, dipendenti e collaboratori devono quindi escludere ogni possibilità di sovrapporre o comunque incrociare, strumentalizzando la propria posizione funzionale, le attività economiche rispondenti ad una logica di interesse personale e/o familiare e le mansioni che ricoprono all'interno della Società.

I dipendenti che credono di poter essere in conflitto, devono informare il proprio superiore o il responsabile del personale delle risorse umane in modo tale che la società possa decidere se tale conflitto esista effettivamente.

5.3 Doveri dei dipendenti e dei collaboratori

Ogni dipendente e collaboratore è tenuto ad agire lealmente al fine di rispettare gli obblighi sottoscritti nel contratto di lavoro e quanto previsto dal presente Codice, assicurando le prestazioni richieste.

A tale fine tutto il personale 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.

Ogni dipendente e collaboratore della Società è responsabile della protezione delle risorse materiali e finanziarie a lui affidate ed ha il dovere di informare tempestivamente le unità preposte di eventuali rischi o eventi dannosi.

Tutto il personale deve attenersi a quanto previsto dalle politiche aziendali in tema di sicurezza delle informazioni per garantirne l'integrità, la riservatezza e la disponibilità, ed elaborare i propri documenti utilizzando un linguaggio chiaro, oggettivo ed esaustivo, consentendo le eventuali verifiche da parte di responsabili o soggetti esterni autorizzati.

5.4 Uso delle risorse aziendali; utilizzo di contributi e finanziamenti ricevuti

Ogni Destinatario è responsabile della protezione e della conservazione delle risorse aziendali a lui affidate per l'espletamento dei propri compiti, nonché del loro utilizzo in modo proprio e conforme ai fini aziendali e alle procedure aziendali che ne regolano l'utilizzo.

In particolare, ogni Destinatario deve:

- operare con diligenza nell'impiego delle risorse aziendali a lui affidate;
- evitare utilizzi impropri delle risorse aziendali che possano essere causa di illeciti, danni o riduzione di efficienza, o comunque in contrasto con l'interesse della Società;
- rispettare rigorosamente le procedure aziendali che ne regolano l'uso e la normativa di riferimento applicabile, particolarmente quella attinente il software o, in genere, la tutela delle opere dell'ingegno;
- improntare l'uso delle risorse ai più elevati livelli di sicurezza, decoro e rispetto della sensibilità altrui.

La Società vieta, in particolare, ogni utilizzo delle risorse aziendali che possa rappresentare violazione delle leggi vigenti, nonché comunque offesa alla libertà, all'integrità e alla dignità delle persone, specialmente dei minori.

La Società vieta altresì ogni utilizzo delle risorse aziendali che possa recare indebite intrusioni o danni a sistemi informatici altrui.

È fatto divieto di utilizzare contributi, finanziamenti, o altre erogazioni comunque denominate, concesse alla società dallo Stato, da un Ente Pubblico o dall'Unione Europea, per scopi diversi da quelli per i quali gli stessi sono stati erogati.

6 PRINCIPI DI COMPORTAMENTO NEI RAPPORTI ESTERNI

6.1 Rapporti con la clientela

La Società considera fondamentale mantenere elevati standard di qualità dei propri servizi.

Nei rapporti con i propri clienti, ciascun dipendente o collaboratore è tenuto ad uniformare la propria condotta a criteri di correttezza, cortesia e disponibilità, fornendo ove richiesto o necessario, esaustive ed adeguate informazioni ed evitando il ricorso a pratiche elusive, scorrette o comunque volte a minare l'indipendenza di giudizio dell'interlocutore.

6.2 Rapporti con i fornitori

La Società applica nei rapporti con i fornitori di beni e servizi la massima trasparenza e correttezza, nel rispetto delle leggi e delle norme vigenti nonché delle procedure interne in tema di acquisti e selezione dei fornitori.

È politica della Società, infatti, negoziare in buona fede e in modo trasparente con tutti i potenziali fornitori, nonché evitare anche solo la parvenza di porre in essere trattative ingiustificatamente parziali o qualunque logica motivata da favoritismi o dettata dalla certezza o dalla speranza di ottenere vantaggi, anche con riferimento a situazioni estranee al rapporto di fornitura, per sé o per la Società.

6.3 Rapporti con le pubbliche autorità

Nei rapporti con la Pubblica Amministrazione o con enti che svolgono attività di pubblica utilità o di pubblico interesse, la Società rispetta in maniera rigorosa la normativa comunitaria, nazionale ed aziendale applicabile.

Tutti i destinatari del presente Codice sono obbligati ad astenersi:

- dall'offrire opportunità di lavoro o alcun vantaggio a favore del funzionario pubblico coinvolto nel rapporto, ai suoi familiari o a soggetti in qualunque modo allo stesso riconducibili;
- dall'offrire ai suddetti soggetti regali, omaggi o benefici, anche tramite terzi, salvo che si tratti di atto di cortesia di modico valore;

- dal promettere o far promettere altre forme di beneficio o vantaggio;
- dall'influenzare impropriamente, anche tramite terzi, le decisioni dell'istituzione interessata;
- dal creare situazioni di vantaggio a favore del funzionario pubblico coinvolto nel rapporto, ai suoi familiari o a soggetti in qualunque modo allo stesso riconducibili, per mezzo di operazioni simulate.

Nel caso in cui la Società sia parte in procedimenti contenziosi in sede civile, penale od amministrativa, anche di natura stragiudiziale, gli organi societari, i dipendenti e i consulenti non dovranno in alcun modo adottare comportamenti che possano indurre a provvedimenti che vadano illegittimamente a vantaggio della stessa.

Nei rapporti con l'Autorità giudiziaria tutti i dipendenti devono offrire la più ampia collaborazione, rendendo dichiarazioni veritiere. Ogni forma di reticenza, omertà e falsità è contraria agli interessi dell'azienda poiché SiemGroup Scrl intende agire nel pieno rispetto della legge.

6.4 Rapporti con organizzazioni politiche e sindacali

SiemGroup Scrl non favorisce o discrimina direttamente o indirettamente alcuna organizzazione di carattere politico o sindacale. L'azienda si astiene dal fornire qualsiasi contributo, diretto o indiretto, sotto qualsiasi forma, a partiti, movimenti, comitati ed organizzazioni politiche e sindacali, a loro rappresentanti e candidati, tranne quelli dovuti in base a specifiche disposizioni di legge.

6.5 Conferimento incarichi professionali

I collaboratori a qualunque titolo ed i consulenti della Società sono tenuti, nell'esecuzione del rapporto contrattuale instaurato o dell'incarico dalla stessa ricevuto, a comportarsi con correttezza, buona fede e lealtà, rispettando, per quanto loro applicabili, le previsioni del presente Codice etico, le normative aziendali e le istruzioni e prescrizioni impartite al personale della Società.

La Società procede all'individuazione ed alla selezione dei collaboratori e dei consulenti con assoluta imparzialità, autonomia ed indipendenza di giudizio senza accettare alcun condizionamento o compromesso di qualsiasi tipo diretto a realizzare o ottenere favori o vantaggi. In tale ambito la Società considera come requisiti unicamente la competenza professionale, la reputazione, l'indipendenza, la capacità organizzativa, la correttezza e la puntuale esecuzione delle obbligazioni contrattuali e degli incarichi affidati.

6.6 Regali, benefici e promesse di favori

SiemGroup Scrl vieta a tutti coloro che operano nel proprio interesse, in proprio nome o per proprio conto di accettare, offrire o promettere, anche indirettamente, denaro, doni, beni, servizi, prestazioni o favori non dovuti (anche in termini di opportunità di impiego) estranei alle normali relazioni di cortesia tra le parti.

7. MONITORAGGIO E CONTROLLO SULL'APPLICAZIONE DEL CODICE ETICO

SiemGroup Scrl si impegna a rispettare ed a far rispettare le norme del Codice Etico anche attraverso l'istituzione dell'Organismo di Vigilanza ex D. Lgs 231/01, nominato dall'Organo di Amministrazione in virtù di proprio atto deliberativo.

All'Organismo di Vigilanza sono attribuiti compiti e poteri di monitoraggio e controllo sull'attuazione delle norme di comportamento Etico, attraverso, in particolare:

- la costante vigilanza dell'applicazione da parte dei Destinatari delle norme del Codice Etico;
- la promozione e la valutazione di ogni segnalazione e suggerimento volto al miglioramento del Codice Etico;
- la promozione di programmi di comunicazione, formazione ed aggiornamento di tutti i Destinatari;
- pareri sulla revisione del Codice Etico di comportamento o sulle più rilevanti politiche e procedure aziendali, affinché siano coerenti con il Codice stesso.

Al fine di consentire l'effettiva applicazione del Codice Etico, tutti i Destinatari hanno il diritto di segnalare all'Organismo di Vigilanza i presunti casi di violazione dei valori e dei relativi principi comportamentali delineati nel presente Codice Etico di cui vengono a conoscenza, ovvero di segnalare qualsiasi atteggiamento o situazione di potenziale criticità. Le segnalazioni possono essere presentate:

- mediante invio alla casella di posta gestita dall'Odv odv@siemgroupscrl.it
- mediante invio alla casella di posta dedicata segnalazionisiemgroup@gmail.com

L'Organismo di Vigilanza agisce in modo da garantire che gli autori delle segnalazioni non siano oggetto di eventuali forme di ritorsione, discriminazione o penalizzazione o qualsivoglia conseguenza derivante dalle stesse, assicurando la riservatezza circa la loro identità, fatti comunque salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della società o delle persone accusate in mala fede.

In particolare, valgono le seguenti prescrizioni:

- le informazioni e segnalazioni da chiunque pervengano, comprese quelle attinenti ad ogni violazione o sospetto di violazione dei principi sanciti nel Codice Etico, devono essere effettuate per iscritto e in forma non anonima;
- le eventuali segnalazioni anonime saranno prese in considerazione per approfondimenti solo se circostanziate e, pertanto, contenenti tutti gli elementi oggettivi necessari alla successiva fase di verifica; non saranno prese in considerazione le denunce anonime valutate non attendibili;
- le informazioni e segnalazioni devono essere inviate ad opera dell'interessato direttamente all'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute, decidendo se intraprendere azioni specifiche.

In ogni caso si prevede una tutela del segnalante che lo pone al riparo da atti ritorsivi e/o discriminatori, secondo quanto stabilito dalla L. 179/2017.

Tutti i Destinatari sono tenuti a collaborare con l'Organismo di Vigilanza, in modo da consentire la raccolta di tutte le ulteriori informazioni ritenute necessarie per una corretta e completa valutazione delle segnalazioni ricevute.

A fronte delle segnalazioni, i fatti saranno valutati, ascoltando eventualmente anche l'autore della stessa ed il presunto responsabile della possibile violazione.

L'Organismo di Vigilanza potrà avvalersi, per l'analisi e valutazione delle condotte integranti violazioni del Codice etico e delle norme di legge, di specifiche unità o soggetti con competenza sulla specifica materia.

8. SISTEMA SANZIONATORIO

In caso di accertata violazione del Codice Etico, l'OdV riporta la segnalazione e richiede l'applicazione di eventuali sanzioni ritenute necessarie alla Direzione aziendale e/o all'Organo Amministrativo. Nel caso in cui tali violazioni riguardino la Direzione aziendale o uno o più membri dell'Organo Amministrativo, l'Organismo di Vigilanza riporterà le segnalazioni e la proposta di sanzione disciplinare per conoscenza all'Organo Amministrativo, per tutte le determinazioni del caso.

Le competenti funzioni, attivate dagli organi di cui sopra, approvano i provvedimenti, anche sanzionatori, da adottare secondo le normative in vigore, ne curano l'attuazione e riferiscono l'esito all'Organismo di Vigilanza. Qualora non venga comminata la sanzione proposta dall'Organismo di Vigilanza sarà data adeguata motivazione.

La violazione dei principi fissati nel Codice Etico e nelle procedure previste dai protocolli interni di cui al Modello 231/2001, compromette il rapporto fiduciario tra la Società ed i propri amministratori, soci, dipendenti, consulenti, collaboratori a vario titolo, fornitori, partners commerciali e finanziari. Tali violazioni saranno dunque perseguite dalla Società incisivamente, con tempestività ed immediatezza, attraverso i provvedimenti disciplinari previsti nel Modello 231/2001, in modo adeguato e proporzionale, indipendentemente dall'eventuale rilevanza penale di tali comportamenti e dall'instaurazione di un procedimento penale nei casi in cui costituiscano reato.

Il mancato rispetto e/o la violazione delle regole di comportamento indicate nel Codice ad opera di lavoratori dipendenti della Società costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro e dà luogo all'applicazione delle sanzioni disciplinari. Le sanzioni irrogabili saranno applicate nel rispetto di quanto previsto dalla Legge e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato.

Tali sanzioni saranno erogate in base al rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e verranno proporzionate alla loro gravità.

L'accertamento delle suddette infrazioni, la gestione dei procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano di competenza delle funzioni aziendali a ciò preposte e delegate.

In caso di violazione, da parte di dirigenti, delle regole di comportamento indicate nel Codice etico, la Società valuterà i fatti e i comportamenti e assumerà le opportune

iniziative nei confronti dei responsabili ai sensi delle disposizioni di legge e di Contratto Collettivo Nazionale applicabile, tenuto presente che tali violazioni costituiscono inadempimento delle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro.

Ogni comportamento posto in essere dai collaboratori, dai consulenti o da altri terzi collegati alla Società da un rapporto contrattuale non di lavoro dipendente in violazione delle previsioni del Codice etico, potrà determinare, nelle ipotesi di maggiore gravità, anche la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla Società e ciò anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale.