

CODICE ETICO

Decreto Legislativo 08 Giugno 2001, n. 231



Approvato dall'Assemblea di Odos Servizi S.r.l.
con delibera del 21/09/2023

Revisione	Data	Descrizione
0	21/09/2023	Prima emissione
1	03/06/2025	Integrazione

LA MISSIONE

Società, nell'ambito dei servizi al retail real estate ed al mercato immobiliare in generale, è un marchio riconosciuto per la sua professionalità e specializzazione in tutto il territorio nazionale, i cui valori etici sono alla base del proprio modello di business.

L'etica è un aspetto fondamentale nella condotta degli affari a tutti i livelli, tale approccio, nel pieno rispetto delle leggi aggiunge valore all'azienda e alle relazioni con tutti gli stakeholder per i quali Società intende essere un partner di assoluta affidabilità nel tempo.

L'immagine della nostra azienda è determinata dalle nostre decisioni, dalle nostre azioni, dal modo in cui ognuno di noi si presenta, si comporta e comunica. È pertanto compito di tutti noi assicurarsi che la nostra Società ottemperi in ogni momento ai principi generali del presente Codice Etico.

Luca Maria Verpelli
Amministratore Delegato
Odos Servizi Srl

INDICE

1	PREMESSA.....	4
2	PRINCIPI GENERALI.....	4
3	RELAZIONI CON IL PERSONALE.....	8
4	COMPORTAMENTO NEGLI AFFARI.....	9
5	TRASPARENZA NELLA CONTABILITÀ.....	15
6	SISTEMI INFORMATICI AZIENDALI.....	15
7	INTERNET E LA POSTA ELETTRONICA.....	16
8	TELEFONIA.....	17
9	RISERVATEZZA E DISCREZIONE.....	18
10	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE.....	19
11	PROCEDIMENTO E SANZIONI DISCIPLINARI.....	20

1 PREMESSA

Odos Servizi S.r.l. (di seguito Odos Servizi o la Società) per affrontare con successo la complessità delle situazioni in cui si trova ad operare, ritiene fondamentale definire con chiarezza l'insieme dei valori ai quali la stessa si ispira e che vuole vengano rispettati.

In nessun modo la convinzione di agire a vantaggio della Società può giustificare l'adozione di comportamenti in contrasto con questi principi.

Per queste ragioni è stato predisposto il Codice Etico e di Comportamento ("Codice"), la cui osservanza riveste un'importanza fondamentale, sia per il buon funzionamento e l'affidabilità della Società, sia per la tutela del prestigio, dell'immagine, della reputazione e del know-how della stessa, fattori che costituiscono un patrimonio decisivo per il successo dell'impresa.

L'osservanza del Codice è richiesta, in particolare: (i) ai membri del Consiglio di Amministrazione, (ii) ai/alle dirigenti, (iii) ai/alle dipendenti di ogni grado, qualifica, livello, a tempo indeterminato o determinato (iv) ai lavoratori/alle lavoratrici interinali, gli stagisti/alle stagiste, i collaboratori/le collaboratrici con contratto di collaborazione a progetto o assimilabili, (v) ai membri del collegio sindacale della Società laddove nominato; (vi) ai Terzi in genere, intesi come coloro che intrattengono rapporti negoziali con la Società, a prescindere da quale che ne sia il contenuto e le finalità (ad esempio, collaboratori/collaboratrici, partners commerciali o finanziari, consulenti, mandatarî in genere, etc.) [di seguito anche solo Destinatari].

I Destinatari, oltre a rispettare i doveri generali di lealtà, di correttezza, di esecuzione del contratto di lavoro secondo buona fede, devono astenersi dallo svolgere attività in concorrenza con quelle della Società, devono rispettare le regole e le procedure aziendali ed attenersi ai precetti del Codice, la cui osservanza è richiesta per i Dipendenti anche ai sensi e per gli effetti di cui agli artt. 2104 e 2105 c.c..

Ciascun Destinatario o Terzo è tenuto a conoscere il Codice, a contribuire attivamente alla sua attuazione e a segnalare eventuali carenze. La Società si impegna a facilitare e promuovere la conoscenza del Codice da parte dei medesimi ed il loro contributo costruttivo sui suoi contenuti.

Ogni comportamento contrario alla lettera e allo spirito del Codice potrà essere sanzionato in conformità con quanto previsto dalla sezione 11 del presente documento.

Il Codice è portato a conoscenza di tutti/tutte coloro con i quali la Società intrattiene relazioni d'affari.

2. PRINCIPI GENERALI

2.1 Destinatari ed ambito di applicazione del codice

Le norme del Codice si applicano a tutti i Destinatari.

I/le componenti del Consiglio di Amministrazione, nel fissare gli obiettivi di impresa, si ispirano ai principi del Codice.

La Società è tenuta a osservare i contenuti del Codice nel proporre e realizzare i progetti, le azioni e gli investimenti utili ai valori patrimoniali, gestionali e tecnologici dell'impresa ed il rendimento per gli azionisti, nel rispetto della funzione sociale per i dipendenti e per la collettività, della stessa.

Compete in primo luogo agli Amministratori ed al gruppo dirigente dare concretezza ai valori e ai principi contenuti nel Codice, facendosi carico delle responsabilità sia all'interno che all'esterno della Società nonché diffondendo la conoscenza del Codice e dei documenti ad essi collegati oltre che del Modello Organizzativo ex D.Lgs. n. 231/01 di cui la Società si è dotata.

In questa logica, i citati soggetti di concerto con l'Organismo di Vigilanza della Società, nominato ai sensi del D. Lgs. 231/01, definiranno i programmi di formazione ed informazione a beneficio di tutti i Destinatari, curando anche che i relativi principi vengano diffusamente illustrati ed adeguatamente recepiti.

I Destinatari, nel già dovuto rispetto della legge e delle normative vigenti, adegueranno le proprie azioni e i propri comportamenti ai principi, agli obiettivi e agli impegni previsti dal Codice.

Tutte le azioni, le operazioni e le negoziazioni compiute e, in genere, i comportamenti posti in essere dai Destinatari nello svolgimento della loro attività devono essere ispirati alla massima correttezza ed integrità dal punto di vista della gestione, alla completezza e trasparenza delle informazioni, alla legittimità sotto l'aspetto formale e sostanziale e alla chiarezza e verità nei riscontri contabili secondo le norme vigenti e le procedure interne.

Tutte le attività prestate in azienda devono essere svolte con il massimo impegno e rigore professionale. Ciascun/ciascuna Dipendente deve fornire apporti professionali adeguati alle responsabilità assegnate e deve agire in modo da tutelare il prestigio, l'immagine e la reputazione della Società.

I rapporti tra i/le Dipendenti, a tutti i livelli, devono essere improntati a criteri e comportamenti di correttezza, collaborazione, lealtà e reciproco rispetto.

Per la piena osservanza del Codice, ciascun Dipendente potrà rivolgersi al proprio responsabile, o direttamente all'Organismo di Vigilanza (OdV) nominato ai sensi del D.Lgs. n. 231/01 e/o all'Amministratore Unico / Delegato o al Direttore Generale/alla Direttrice Generale della Società ovvero al soggetto delegato dalla Direzione con funzione di coadiuvare l'attività dell'OdV, laddove nominato.

2.2 Gli impegni e gli obblighi previsti dal Codice

Per la piena realizzazione delle finalità sottese al Codice, la Società si impegna ad assicurare l'adozione di tutte le iniziative che possano garantire:

- la massima diffusione del Codice presso i Destinatari;
- l'approfondimento e l'aggiornamento del Codice al fine di adeguarlo all'evoluzione dei valori di riferimento e delle normative di rilevanza per il Codice stesso;
- la messa a disposizione di ogni possibile strumento conoscitivo e di chiarimento circa l'interpretazione e l'attuazione delle norme contenute nel Codice;
- gli strumenti necessari perché possa essere data all'OdV, ovvero alle Commissioni eventualmente costituite, comunicazione di eventuali violazioni al Codice;
- lo svolgimento di verifiche in ordine ad ogni notizia di violazione delle norme del Codice o di riferimento;
- la valutazione dei fatti e la conseguente applicazione, in caso di accertata violazione, di adeguate misure sanzionatorie;
- che nessuno possa subire ritorsioni di qualunque genere per aver fornito notizie di possibili violazioni del Codice o delle norme di riferimento e che l'identità dei segnalanti possa godere della riservatezza prescritta ai sensi dell'art. 6, co. 2 bis, D.Lgs. n. 231/2001.

Ai Destinatari viene chiesta la conoscenza delle norme contenute nel Codice e delle norme di riferimento che regolano l'attività nell'ambito della funzione svolta (di seguito le Norme).

In particolare, i/le Dipendenti della Società hanno l'obbligo di:

- astenersi da comportamenti contrari alle Norme;
- rivolgersi ai propri/alle proprie responsabili o direttamente all'OdV o all'Amministratore Unico / Delegato / al Direttore Generale/alla Direttrice Generale della Società ovvero al delegato/alla delegata dalla Società con funzioni di coadiuvare l'attività dell'OdV (laddove nominato), in caso di necessità di chiarimenti sulle modalità di applicazione delle Norme;

- riferire tempestivamente ai propri/alle proprie responsabili o direttamente all'OdV o all'Amministratore Unico/Delegato / al Direttore/alla Direttrice Generale della Società ovvero al delegato/alla delegata dalla Società con funzioni di coadiuvare l'attività dell'OdV (laddove nominato): qualsiasi notizia, di diretta rilevazione o riportata da altri, in merito a possibili violazioni delle Norme nonché qualsiasi richiesta sia stata loro rivolta di violare le Norme;
- collaborare con le strutture deputate a verificare le possibili violazioni delle Norme ed a minimizzare gli effetti negativi, cooperando anche alla attuazione di interventi volti a impedire la prosecuzione di comportamenti ed azioni in violazione

Al fine di dare completa attuazione all'art. 6 del D. Lgs. 231/2001 e garantire l'efficacia del sistema *Whistleblowing*, la Società ha rafforzato il proprio sistema di gestione delle segnalazioni di potenziali violazioni del presente Codice Etico e del Modello.

La Società vieta qualsiasi atto ritorsivo o di discriminazione – diretta e/o indiretta – nei confronti del segnalante/della segnalante.

Per quanto concerne nello specifico alla policy *Whistleblowing* si richiama integralmente il relativo documento interno facente parte del Modello di Odos Servizi S.r.l., che integra le modalità di segnalazione all'Organismo di vigilanza e i relativi poteri di controllo per le materie di competenza, in attuazione dell'art. 6, comma 2-bis lett. a) e b) del D.Lgs. 231/2001. Tale documento è a disposizione nella rete intranet della Società.

2.3 Ulteriori obblighi per i/le Dirigenti, quadri ed impiegati/e ai quali siano affidate responsabilità operative

Ogni Dipendente della Società, al/alla quale siano affidate responsabilità operative, ha il dovere di:

- rappresentare con il proprio comportamento un esempio per i propri collaboratori in azienda;
- sollecitare i/le Dipendenti e Terzi all'osservanza del Codice e sollecitare gli stessi a sollevare segnalazioni in merito alla corretta applicazione dello stesso o a sue eventuali manchevolezze;
- operare affinché i/le Dipendenti comprendano che il rispetto delle Norme costituisce parte essenziale della qualità della prestazione di lavoro;
- selezionare accuratamente, per quanto di propria competenza, Dipendenti e collaboratori esterni/collaboratrici per impedire che vengano affidati incarichi a persone che non diano pieno affidamento sul proprio impegno a osservare le Norme;
- riferire tempestivamente, come da ultimo capoverso del paragrafo 2.1, propri rilievi, notizie fornite da Dipendenti nonché provenienti dall'esterno circa possibili casi di violazione delle norme;
- adottare misure correttive immediate quando richiesto dalla situazione;
- impedire qualunque tipo di ritorsione nei confronti dei/delle Dipendenti che abbiano provveduto a segnalare violazioni del Codice.

2.4 Obblighi nei confronti di Terzi

I/Le Dipendenti della Società nonché gli Amministratori, in ragione delle loro competenze, nei rapporti con i Terzi dovranno:

- informarli adeguatamente circa gli impegni ed obblighi imposti dal Codice;
- esigere il rispetto degli obblighi che riguardano direttamente la loro attività;
- adottare le opportune iniziative interne e, se di propria competenza, esterne in caso di mancato adempimento da parte di terzi dell'obbligo di conformarsi alle Norme.

2.5 Valore contrattuale del Codice nei confronti dei/delle Dipendenti

L'osservanza delle Norme deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei/delle Dipendenti della Società ai sensi e per gli effetti dell'art. 2104 del Codice Civile, di seguito riportato

Art. 2104 c.c. - Diligenza del prestatore di lavoro - *"Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa [..].*

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".

I principi e i contenuti del presente Codice costituiscono specificazioni esemplificative degli obblighi di diligenza, lealtà, imparzialità che qualificano il corretto adempimento della prestazione lavorativa ed i comportamenti in genere che i/le Dipendenti devono rispettare nei confronti della Società.

La violazione delle Norme potrà costituire inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro o illecito disciplinare, con ogni conseguenza prevista dalla legge e dal Contratto Collettivo, anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro e potrà comportare, altresì, l'obbligo di risarcire ogni danno, anche non patrimoniale, dalla stessa derivante.

Tutti/e i/le Dipendenti di qualsiasi ordine e grado devono essere informati/e e formati/e sul contesto e contenuto delle norme procedurali interne che regolamentano tutte le attività ed essere debitamente informati/e circa la rilevanza e identità dei rischi connessi alle proprie attività ed allo svolgimento eventuale di esse in difformità dalle disposizioni procedurali vigenti.

La violazione delle citate Norme costituisce violazione dei doveri di diligenza di cui al citato art. 2104 c.c..

2.6 Cooperazione ed informazioni

È politica della Società diffondere a tutti i livelli una cultura aziendale caratterizzata dalla condivisione delle informazioni necessarie quale elemento essenziale per lo sviluppo aziendale. Il tutto nel rispetto dei principi di privacy e riservatezza aziendali sia generali sia specifici, differenziati a seconda dei diversi livelli aziendali.

Tutti i/le Dipendenti sono chiamati a cooperare attivamente alla circolazione delle informazioni di interesse per il migliore svolgimento delle attività della Società, sempre nell'ambito del rispetto dei principi di privacy e di riservatezza aziendale sia generali sia specifici, differenziati a seconda dei diversi livelli aziendali.

2.7 Attività di controllo

È politica della Società diffondere a tutti i livelli una cultura caratterizzata dalla consapevolezza sia delle proprie responsabilità a livello individuale e collettivo, sia dell'esistenza di controlli, nonché caratterizzata dalla assunzione di una mentalità orientata all'esercizio del controllo. L'attitudine verso i controlli deve essere positiva per il contributo che questi danno al miglioramento dell'attività aziendale.

Per controlli interni si intendono tutti gli strumenti necessari o utili a indirizzare, gestire e verificare le attività dell'impresa con l'obiettivo di assicurare il rispetto delle leggi e delle procedure aziendali, proteggere i beni aziendali, gestire efficientemente le attività e fornire dati contabili e finanziari accurati e completi.

La responsabilità di realizzare un sistema di controllo interno efficace è comune a ogni livello della struttura organizzativa; conseguentemente tutti/e i/le Dipendenti della Società, nell'ambito delle funzioni svolte, sono responsabili della definizione e del corretto funzionamento del sistema di controllo.

Nell'ambito delle loro competenze, gli Amministratori / Dirigenti / Quadri sono tenuti/e a essere partecipi del sistema di controllo aziendale e a farne partecipi i/le Dipendenti.

Ogni Dipendente deve sentirsi custode responsabile dei beni aziendali (materiali e immateriali) che sono strumentali all'attività svolta. Nessun Dipendente può fare uso improprio dei beni e delle risorse della Società o permettere ad altri/alte di farlo.

A tal fine, particolare attenzione dovrà essere prestata nell'instaurazione di rapporti contrattuali con tutti i soggetti terzi (quali fornitori, partner commerciali e finanziari, controparti negoziali, consulenti, appaltatori, prestatori d'opera e terzi in genere) al fine di evitare il coinvolgimento della Società nei reati presupposto contenuti nel D. lgs. 231/2001 e comunque illeciti di qualunque tipo.

Nei confronti dei soggetti terzi in generale, tutti debbono contribuire ad una diffusione della cultura della compliance aziendale come individuata nel presente Codice Etico nonché nel Modello di Gestione e di Organizzazione.

Una cura particolare dovrà essere riservata, nello svolgimento delle attività proprie del business della Società, al rispetto della normativa ambientale, antiriciclaggio ed antiterrorismo che dovrà costituire priorità per tutta la catena di operatori che cooperino con la Società e che dovranno essere adeguatamente formati ed informati oltre che monitorati.

La Società oltre a mantenere attivi presidi di controllo adeguati dovrà anche adottare un efficace sistema di prevenzione e di organizzazione di misure correttive, salva la risoluzione dei rapporti di cooperazione con i soggetti che violino intenzionalmente o ripetutamente le citate Norme.

3. RELAZIONI CON IL PERSONALE

3.1 Le risorse umane

Le risorse umane sono elemento indispensabile per il corretto e proficuo svolgimento delle attività dell'impresa. La dedizione e la professionalità dei/delle Dipendenti sono valori e condizioni determinanti per conseguire gli obiettivi della Società.

La Società si impegna a sviluppare le capacità e le competenze dei propri/delle proprie Dipendenti, affinché, nell'ambito della prestazione lavorativa, l'energia e la creatività dei singoli trovi piena espressione per la realizzazione del proprio potenziale, e a tutelare le condizioni di lavoro sia nella protezione dell'integrità psico-fisica del lavoratore sia nel rispetto della sua dignità.

Non sono consentiti illeciti condizionamenti o indebiti disagi e sono promosse condizioni di lavoro che consentano lo sviluppo della personalità e della professionalità della persona.

La Società si impegna a offrire, nel pieno rispetto della normativa di legge e contrattuale in materia, a tutti i lavoratori e le lavoratrici le medesime opportunità di lavoro, facendo in modo che tutti possano godere di un trattamento normativo e retributivo equo basato esclusivamente su criteri di merito e di competenza, senza discriminazione alcuna, e a promuovere, al contempo, la tutela del genere meno rappresentato.

Le funzioni competenti devono:

- adottare in ogni caso criteri di merito e di competenza (e comunque strettamente professionali) per qualunque decisione relativa alle risorse umane;
- adottare criteri di merito, di competenza e comunque strettamente professionali per qualunque politica di valutazione delle performance ed erogazione di premi;
- provvedere in ogni caso a selezionare, assumere, formare, retribuire e gestire le risorse umane senza discriminazione alcuna;
- creare un ambiente di lavoro nel quale caratteristiche od orientamenti personali non possano dare luogo a discriminazioni e in grado di promuovere la serenità di tutte le risorse umane della Società.

La Società auspica che le proprie risorse umane, ad ogni livello, collaborino a mantenere in azienda un clima di reciproco rispetto della dignità, dell'onore e della reputazione di ciascuno.

La Società interverrà per impedire atteggiamenti interpersonali ingiuriosi, discriminatori o diffamatori.

A questo effetto, sono ritenuti rilevanti anche comportamenti extra lavorativi particolarmente offensivi per la sensibilità civile. In ogni caso, sono proibiti senza eccezione comportamenti che costituiscono violenza fisica o morale.

La Società assicura la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne nell'organizzazione, condanna ogni discriminazione e ogni forma di abuso e di molestia.

La Società crede che lo sviluppo di un modello culturale che promuove la parità di genere costituisca un fattore di crescita in linea con la sua mission. Per questo motivo, intende assicurare la parità di genere attraverso azioni concrete su aspetti fondamentali della vita lavorativa (selezione, assunzione e crescita; equità salariale; conciliazione dei tempi vita-lavoro; prevenzione abusi e molestie).

I rapporti di lavoro con le risorse umane sono formalizzati con regolare contratto; si rifiuta qualunque forma di lavoro irregolare.

3.2 Molestie sul luogo di lavoro

La Società favorisce iniziative mirate a realizzare modalità lavorative improntate a ottenere maggior benessere organizzativo. La Società esige che nelle relazioni di lavoro interne ed esterne non sia dato luogo a molestie o ad atteggiamenti comunque riconducibili a pratiche di mobbing che sono tutti, senza eccezione, proibiti.

Sono considerati come tali:

- creare un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile, di isolamento o comunque discriminatorio nei confronti di singoli o gruppi di lavoratori;
- porre in essere ingiustificate interferenze con l'esecuzione di prestazioni lavorative altrui;
- ostacolare prospettive di lavoro individuali altrui per meri motivi di competitività personale o di altri/altra Dipendenti.

La Società non ammette e non tollera le molestie sessuali, intendendo come tali:

- la subordinazione di attività e comportamenti attinenti alla vita lavorativa del destinatario all'accettazione di favori sessuali;
- le proposte di relazioni interpersonali private, nonostante un espresso o ragionevolmente evidente non gradimento, che abbiano la capacità, in relazione alla specificità della situazione, di turbare la serenità del destinatario con obiettive implicazioni sulla sua espressione umana e lavorativa.

Ogni Dipendente ha diritto di lavorare in un ambiente libero da ogni tipo di discriminazione fondata sulla razza, religione, sesso, appartenenza etnica, sindacale o politica.

Spetterà in particolare agli Amministratori / Dirigenti / Quadri mostrare e promuovere con il loro equilibrato esempio un comportamento educato, corretto e responsabile nei confronti delle problematiche che attengono alla sfera sessuale.

3.3 Accordi con Dipendenti

Ogni accordo con Dipendenti della Società dovrà risultare da idonea documentazione scritta.

4. COMPORTAMENTO NEGLI AFFARI

La Società, nella gestione del business e dei rapporti di affari, si ispira ai principi di legalità, lealtà, correttezza, trasparenza, efficienza ed apertura al mercato.

Pertanto, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, le pratiche di corruzione, favori illegittimi, comportamenti collusivi, sollecitazioni, dirette e/o attraverso terzi, di vantaggi personali e di carriera per sé o per altri, sono severamente proibiti.

I/Le Dipendenti della Società ed i collaboratori esterni/le collaboratrici esterne, le cui azioni possano essere in qualche modo riferibili alla stessa Società, dovranno seguire comportamenti corretti negli affari di interesse della stessa Società e nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, indipendentemente dagli effetti sulla competitività e dall'importanza dell'affare trattato.

Le risorse economiche, come anche i beni della Società, non devono essere utilizzati per finalità illecite, scorrette o anche solo di dubbia trasparenza. Non di alcun tipo potranno essere ottenuti benefici attraverso illegittimi favori finanziari o di qualunque altro tipo.

4.1 Obbligo di "non concorrenza"

La Società riconosce e rispetta il diritto dei suoi/delle sue Dipendenti a partecipare ad investimenti, affari o ad attività di altro genere al di fuori di quella svolta nell'interesse della Società, purché si tratti di attività consentite dalla legge, che non condizionino la regolare attività lavorativa e che siano compatibili con gli obblighi assunti in qualità di Dipendenti.

In ogni caso, tutti i/le Dipendenti della Società hanno l'obbligo di non svolgere attività che possa risultare, anche solo potenzialmente e/o indirettamente, in concorrenza con quelle della Società medesima.

Con riferimento ai dipendenti, si richiama al riguardo la previsione di legge:

Art. 2105 Codice Civile - Obbligo di fedeltà - *"Il prestatore di lavoro non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa un pregiudizio".*

4.2 Conflitto di interessi

In ogni caso, tutti i Destinatari devono evitare ogni situazione e tutte le attività in cui si possa manifestare un conflitto con gli interessi della Società o con quelli delle Società del Gruppo, o che possano interferire con la loro capacità di assumere, in modo imparziale, decisioni nel migliore interesse dell'impresa e nel pieno rispetto delle norme del Codice.

In particolare, tutti i Destinatari sono tenuti ad evitare conflitti di interesse tra le attività economiche personali e le mansioni che ricoprono all'interno della Società o delle Società del Gruppo.

A titolo esemplificativo, su richiesta degli Amministratori/delle Amministratrici della Società, i Destinatari sono tenuti a dichiarare, per iscritto, assumendone la responsabilità civile, penale e disciplinare, eventuali rapporti che determinino potenziali conflitti di interesse, tra cui si annoverano le seguenti situazioni:

- presenza di interessi economici e finanziari dei Destinatari e/o delle loro famiglie in attività di fornitori, clienti e concorrenti, con estensione ai rapporti con le Società del Gruppo e/o alle società di proprietà/amministrate dagli Amministratori/delle Amministratrici delle Società del Gruppo, esplicitando la natura del rapporto;
- svolgimento di attività lavorative, di qualsiasi tipo, presso clienti, fornitori, concorrenti; accettazione di denaro, favori o utilità da persone o aziende che sono o intendono entrare in rapporti di affari con la Società.

È comunque vietato l'utilizzo della propria posizione in azienda o delle informazioni acquisite nel proprio lavoro in modo che si possa creare conflitto tra i propri interessi personali e gli interessi aziendali.

In ragione delle informazioni pervenute, gli Amministratori/le Amministratrici potranno assumere tutte le iniziative ritenute opportune per far cessare o prevenire conflitti d'interessi, anche potenziali.

In caso di violazioni perpetrate dall'organo amministrativo, la competenza ad assumere gli opportuni provvedimenti sarà in capo all'assemblea dei soci.

4.3 Regali od altre utilità

Non è consentito corrispondere né offrire, direttamente o indirettamente, regali, pagamenti, benefici materiali od altre utilità di qualsiasi entità a terzi, pubblici ufficiali o privati.

Atti di cortesia commerciale, come omaggi o forme di ospitalità, sono consentiti quando siano di modico valore, contenuti nei limiti consentiti da norme di legge e/o regolamenti e comunque tali da non compromettere l'integrità o la reputazione di una delle parti e da non poter essere interpretati come finalizzati ad acquisire vantaggi in modo improprio. Questo tipo di spese, in base ai limiti previsti dalle vigenti disposizioni organizzative della Società, deve essere autorizzato dall'Amministratore Unico / Delegato o dal Direttore Generale/dalla Direttrice Generale (laddove nominato/a) e documentato in modo adeguato ed avere luogo nel rigoroso rispetto della procedura "Gestione sponsorizzazioni, liberalità e omaggi", di cui la Società si è dotata.

Il/la Dipendente che riceva omaggi, trattamenti di favore, o forme di ospitalità non direttamente ascrivibili a normali relazioni di cortesia, dovrà informare, in casi di rilievo, il proprio superiore e l'Amministratore Unico / Delegato; in ogni caso dovrà esserne informato l'Organismo di Vigilanza della Società.

Ad ogni modo non è consentito effettuare omaggi o regalie, anche sotto forma di sconto, nei confronti dei dipendenti pubblici, per un importo superiore a quanto stabilito dalla relativa procedura "Gestione sponsorizzazioni, liberalità e omaggi".

Allo stesso tempo, ai/alle Dipendenti, non è consentito ricevere omaggi o regalie, da dipendenti pubblici o soggetti privati, per un importo superiore a quanto stabilito dalla Procedura sopra richiamata.

Ai collaboratori esterni/alle collaboratrici esterne (e.g. consulenti, rappresentanti, intermediari, ecc.) viene chiesto di attenersi ai principi contenuti nel Codice.

A tale scopo, ogni Dipendente, in rapporto alle proprie funzioni, curerà di:

- osservare i principi e le procedure interne per la selezione e la gestione del rapporto con collaboratori esterni/collaboratrici;
- selezionare solo persone e imprese qualificate, di specchiata moralità e rispetto delle norme di legge, in possesso di adeguati requisiti di sicurezza e tecnico – organizzativi e con buona reputazione;
- tener conto adeguatamente delle indicazioni di qualunque provenienza circa l'opportunità di utilizzare determinati collaboratori esterni/collaboratrici;
- riferire tempestivamente, come da ultimo capoverso del paragrafo 2.1, informazioni o sospetti in ordine a possibili violazioni del Codice da parte di collaboratori esterni/collaboratrici.

4.4 Rapporti con le Istituzioni pubbliche. I pubblici ufficiali e gli incaricati di pubblico servizio

Nei rapporti con le Istituzioni pubbliche ed i loro funzionari ed addetti, con i pubblici ufficiali e gli incaricati di pubblico servizio, con cui la Società si trova a collaborare nell'ambito della propria attività, i Dipendenti della Società ed i collaboratori esterni, le cui azioni possano essere in qualche modo riferibili alla stessa Società, dovranno seguire comportamenti improntati alla massima correttezza.

Pratiche di corruzione, istigazione alla corruzione, favori illegittimi – anche solo millantati –, comportamenti collusivi, sollecitazioni, dirette e/o attraverso terzi, di vantaggi personali e di carriera per sé, per la Società o per altri, sono rigorosamente proibiti.

Nell'ambito della propria attività la Società collabora in modo pieno, trasparente e fattivo con le Istituzioni pubbliche ed i loro funzionari ed addetti, con i pubblici ufficiali e gli incaricati di pubblico servizio.

La Società, nella gestione del business e dei rapporti di affari, si ispira infatti ai principi di lealtà, correttezza e trasparenza.

Omaggi, atti di cortesia e di ospitalità verso funzionari di Istituzioni pubbliche, pubblici ufficiali e incaricati di pubblico servizio sono consentiti, previa autorizzazione dell'Amministratore Unico/Delegato o dal Direttore

Generale/dalla Direttrice Generale (laddove nominato/a) quando siano di modico valore nei limiti dell'importo definito dalla normativa applicabile ai dipendenti pubblici e comunque tali da non compromettere l'integrità o la reputazione di una delle parti e da non poter essere interpretati, come finalizzati ad acquisire vantaggi in modo improprio.

Tutti i Destinatari del Codice sono tenuti ad astenersi dall'aderire ad eventuali condotte concussive poste in essere da un pubblico ufficiale ovvero da un incaricato di pubblico servizio che, abusando della propria qualità o dei propri poteri, induca o costringa gli stessi a dare o a promettere indebitamente, a lui o a un terzo, denaro o altra utilità.

I Destinatari coinvolti nelle succitate casistiche sono tenuti a fornire informativa all'OdV, secondo le modalità previste dallo stesso Modello Organizzativo.

4.5 Rapporti con le Autorità Giudiziarie e le Autorità di Vigilanza

I rapporti con le Autorità Giudiziarie sono improntati alla massima collaborazione e trasparenza. Le dichiarazioni richieste, se dovute, vanno rese in maniera corretta e veritiera.

La Società garantisce l'adempimento alle disposizioni delle diverse Autorità di Vigilanza che regolamentano le sue attività. A tal fine, è quindi fatto obbligo ai Dipendenti/alle Dipendenti della Società di assicurare la massima collaborazione e disponibilità nei confronti dei soggetti preposti alla vigilanza.

4.6 Rapporti con controparti negoziali private

La Società, nella gestione del business e dei rapporti di affari, si ispira ai principi di lealtà, correttezza e trasparenza.

L'offerta o la promessa di denaro ovvero di ogni altra utilità ai soggetti apicali (quali gli amministratori, i direttori generali/direttrici generali, i/le dirigenti / quadri preposti alla redazione dei documenti contabili societari, i sindaci, i liquidatori) e a soggetti a questi collegati, affinché compiano un atto non conforme ai propri doveri di ufficio, a vantaggio o nell'interesse della Società, sono rigorosamente proibiti.

4.7 Rapporti con istituzioni politiche e sindacali

Società non eroga contributi, diretti od indiretti e sotto qualsiasi forma, a partiti, movimenti, comitati e organizzazioni politiche e sindacali, a loro rappresentanti e candidati, se non, eventualmente, nell'ambito consentito dalle normative vigenti, nel rispetto del principio della trasparenza e nel rispetto rigoroso delle vigenti disposizioni di legge e delle procedure individuate nel Modello Organizzativo della Società.

4.8 Rapporti con i mass media, società di ricerca, associazioni di categoria ed altri enti assimilabili

L'informazione verso l'esterno deve essere veritiera e trasparente.

La Società deve presentarsi in modo accurato e omogeneo nella comunicazione con i mass media, società di ricerca, associazioni di categoria e altri enti ad essi assimilabili in qualsiasi modalità essa sia espletata, anche attraverso social network. I rapporti con enti e mezzi assimilabili agli stessi sono riservati esclusivamente alle funzioni aziendali a ciò delegate e, nell'ambito delle specifiche deleghe, sono concordati preventivamente con l'Amministratore Unico / Delegato della Società, anche in coordinamento con il responsabile della comunicazione della Società.

Gli altri/le altre Dipendenti della Società, e pertanto con eccezione di quelli/e specificamente a ciò delegati/e di cui al paragrafo che precede, non possono fornire informazioni a rappresentanti dei mass media, società di ricerca, associazioni di categoria e altri enti ad essi assimilabili, né impegnarsi a fornirle, senza l'autorizzazione dell'Amministratore Unico/Delegato.

In nessun modo o forma i/le Dipendenti della Società possono offrire pagamenti, regali o altri vantaggi finalizzati ad influenzare l'attività professionale di funzioni di enti, società o associazioni di cui al paragrafo che precede o che possano ragionevolmente essere interpretati come tali.

4.9 Rapporti con i clienti

La Società persegue il proprio successo di impresa attraverso l'offerta di prodotti e servizi di qualità e nel rispetto di tutte le norme poste a tutela della leale concorrenza.

La Società riconosce che l'apprezzamento di chi richiede prodotti o servizi è di primaria importanza per il successo di impresa.

A tal fine, è quindi fatto obbligo ai/alle Dipendenti della Società, nell'ambito della piena osservanza dei principi del presente Codice e pertanto nell'ambito e con i limiti qui previsti, di:

- osservare scrupolosamente tutte le norme e le procedure interne per la gestione dei rapporti con i clienti;
- fornire, con efficienza e cortesia, nei limiti delle previsioni contrattuali, prodotti e servizi di alta qualità che soddisfino le ragionevoli aspettative e necessità del cliente;
- previa perfetta conoscenza dei prodotti/servizi, fornire accurate ed esaurienti informazioni circa prodotti e servizi in modo che il cliente possa assumere decisioni consapevoli, nell'ambito dei principi della trasparenza, ma anche della riservatezza aziendale e della privacy,
- attenersi a verità e chiarezza nelle comunicazioni commerciali con i clienti sempre nell'ambito dei principi della trasparenza, ma anche della riservatezza aziendale e della privacy.

4.10 Rapporti con i fornitori

È preciso dovere dei/delle Dipendenti della Società controllare che i fornitori ed i subcontraenti si attengano alle condizioni e mantengano gli standard etici richiesti dalla Società.

Nel caso in cui vi siano fondati sospetti sul comportamento etico ed il rispetto dei predetti principi da parte di un fornitore o di un subcontraente, il/la Dirigente, il quadro ed in generale il/la Dipendente interessato/a dovrà prendere le opportune misure per risolvere il relativo rapporto o fornire, all'ufficio ne abbia il potere, le informazioni necessarie per valutare l'intervento di risoluzione.

A tal fine, particolare attenzione dovrà essere prestata nell'instaurazione e nella gestione dei rapporti contrattuali con Fornitori o con subcontraenti al fine di evitare il coinvolgimento della Società in reati o illeciti di qualunque tipo rispetto ai quali il rapporto con il fornitore o subcontraente possa essere anche solo veicolo di agevolazione.

Nei rapporti di appalto, di approvvigionamento e, in genere, di fornitura di beni e/o servizi, è fatto obbligo ai Dipendenti della Società di:

- osservare scrupolosamente tutte le norme e le procedure interne per la selezione e la gestione dei rapporti con i fornitori;
- non precludere ad alcuna azienda fornitrice, in possesso dei requisiti richiesti, la possibilità di competere per aggiudicarsi una fornitura alla Società, adottando nella selezione criteri di equità e trasparenza;
- effettuare la scelta dei fornitori sulla base delle necessità aziendali, con l'obiettivo di ottenere le migliori condizioni possibili in termini di qualità e costi dei prodotti offerti;

- ottenere la massima collaborazione dei fornitori nell'assicurare costantemente il soddisfacimento delle esigenze della Società e dei suoi clienti in termini di qualità, costo e tempi di consegna, in misura almeno pari alle loro aspettative;
- mantenere un dialogo franco e aperto con i fornitori, in linea con le buone consuetudini commerciali;
- portare a conoscenza delle Funzioni aziendali preposte problemi rilevanti insorti con un fornitore, in modo da poterne valutare tutte le conseguenze possibili nell'interesse della Società e dei suoi clienti.

4.11 Rapporti con i concorrenti

La Società ribadisce che nella gestione del business e dei rapporti di affari si ispira ai principi di lealtà, legalità, correttezza, trasparenza, efficienza ed apertura al mercato.

La Società persegue in modo particolare il proprio successo di impresa sui mercati attraverso l'offerta di prodotti e servizi di qualità e nel rispetto di tutte le norme poste a tutela della leale concorrenza.

In particolare, nell'ambito della vigente disciplina in tema di concorrenza, le attività della Società ed i comportamenti dei suoi/delle sue Dipendenti e collaboratori esterni, le cui azioni possano essere in qualche modo riferibili alla stessa Società, devono ispirarsi alla più completa autonomia e indipendenza rispetto alle condotte dei concorrenti della Società nel mercato.

4.12 Tutela della proprietà industriale ed intellettuale

La Società agisce nel pieno rispetto dei diritti di proprietà industriale ed intellettuale legittimamente in capo a terzi, nonché delle leggi, regolamenti e convenzioni, anche in ambito comunitario e/o internazionale, a tutela di tali diritti.

A tal riguardo, tutti i Destinatari del presente Codice dovranno rispettare i legittimi diritti di proprietà industriale ed intellettuale di terzi e ad astenersi dall'uso non autorizzato di tali diritti. In particolare, i dipendenti ed i collaboratori, nell'esercizio delle proprie attività, dovranno astenersi:

- da qualsivoglia condotta che possa costituire usurpazione di titoli di proprietà industriale, alterazione o contraffazione di segni distintivi di prodotti industriali, ovvero di brevetti, disegni o modelli industriali, sia nazionali sia esteri, nonché astenersi dall'importare, commercializzare o comunque utilizzare o mettere altrimenti in circolazione prodotti industriali con segni distintivi contraffatti o alterati ovvero realizzati usurpando titoli di proprietà industriale;
- dall'utilizzare in modo illecito e/o improprio, nell'interesse proprio, aziendale o di terzi, opere dell'ingegno (o parti di esse) protette dalla normativa in materia di violazione del diritto d'autore.

4.13 Lotta alla criminalità organizzata

La Società condanna fermamente e, nell'ambito della propria operatività aziendale, contrasta con tutti gli strumenti a sua disposizione qualsiasi forma di criminalità organizzata, anche a carattere mafioso.

Al tal fine, particolare attenzione deve essere prestata dai Destinatari del presente Codice Etico qualora si trovino ad operare in aree geografiche, sia in Italia sia all'estero, storicamente interessate da fenomeni di criminalità organizzata, al fine di prevenire il rischio di infiltrazioni criminali.

Notevole attenzione sarà prestata dalla Società nella verifica dei requisiti di integrità morale ed affidabilità in capo alle controparti commerciali, quali ad esempio fornitori, agenti, consulenti, punti vendita, partner commerciali, nonché di legittimità delle attività realizzate dalle stesse.

5. TRASPARENZA NELLA CONTABILITÀ

Il dovere di trasparenza nelle registrazioni contabili non riguarda solo l'operato dei/delle Dipendenti facenti parte degli uffici amministrativi, ma si applica a ciascun/ciascuna Dipendente, in qualsiasi ambito aziendale egli operi.

La trasparenza contabile, sia per quanto concerne la contabilità sociale che dei soggetti giuridici esterni gestiti da Odos Servizi, si fonda sulla verità, accuratezza e completezza dell'informazione di base per le relative registrazioni contabili e gestionali.

Ciascun/ciascuna Dipendente è tenuto/a quindi a collaborare affinché i fatti di gestione siano rappresentati correttamente e tempestivamente nella contabilità.

Per ogni operazione è conservata agli atti un'adeguata documentazione di supporto dell'attività svolta, in modo da consentire:

- l'agevole registrazione contabile;
- l'individuazione dei diversi livelli di responsabilità;
- la ricostruzione accurata dell'operazione, anche per ridurre la probabilità di errori interpretativi.

Ogni registrazione deve riflettere esattamente ciò che risulta dalla documentazione di supporto. E compito di ogni Dipendente far sì che la documentazione sia facilmente rintracciabile e ordinata secondo criteri logici e comunque in base alle procedure stabilite dalla Società.

Tutti i/le Dipendenti della Società devono adottare un comportamento corretto, trasparente e collaborativo, nel rispetto delle norme di legge e delle norme interne, in tutte le attività strumentali alla formazione del bilancio e delle altre comunicazioni sociali previste dalla legge, al fine di fornire ai soci ed ai terzi un'informazione veritiera e corretta sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società.

I Destinatari che venissero a conoscenza di omissioni, falsificazioni, trascuratezze della contabilità o della documentazione su cui le registrazioni contabili si fondano, sono tenuti a riferire i fatti come da ultimo capoverso del paragrafo 2.1.

6. SISTEMI INFORMATICI AZIENDALI

La Società considera d'importanza fondamentale e strategica, per lo svolgimento della propria attività imprenditoriale ed il perseguimento dei propri obiettivi, l'uso delle nuove tecnologie informatiche.

Mantenere un elevato livello di sicurezza informatica è essenziale per proteggere le informazioni che la Società sviluppa e/o utilizza ed è vitale per un efficace perseguimento delle politiche e delle strategie aziendali.

La progressiva diffusione delle nuove tecnologie espone la Società a rischi di un coinvolgimento sia patrimoniale sia penale, creando nel contempo problemi di immagine e di indebolimento della sicurezza e a conseguenti potenziali danni di immagine.

Proprio a quest'ultimo fine, la Società ha provveduto, con riferimento, in particolare, alle misure di sicurezza in conformità con la normativa in materia di trattamento e protezione di dati personali (Regolamento UE 2016/679 e Codice Privacy), a dare idonee indicazioni ed istruzioni a tutti i/le Dipendenti interessati/e dalle predette misure.

6.1 Modalità per un corretto utilizzo dei sistemi informatici aziendali

Premesso che l'utilizzo delle risorse informatiche e telematiche aziendali deve sempre ispirarsi ai principi di diligenza e correttezza, i/le Dipendenti / utilizzatori/utilizzatrici dei sistemi informativi sono in ogni caso tenuti/e ad adottare le ulteriori regole interne di comportamento dirette ad evitare che possano essere provocati danni alla

stessa azienda, agli altri/alle altre Dipendenti od a Terzi, nel rispetto delle indicazioni fornite dall'Information Technology (IT Manager).

6.2 Sistemi informatici aziendali affidati ai Dipendenti

Il computer (fisso o mobile), i sistemi di comunicazione fissi o mobili ed i relativi programmi e/o applicazioni affidati al/alla Dipendente costituiscono strumenti di lavoro e pertanto:

- tali strumenti vanno custoditi in modo appropriato e con diligenza;
- tali strumenti possono essere utilizzati solo per fini professionali (in relazione ovviamente alle mansioni assegnate) e non anche, se non nei limiti della ragionevolezza, per scopi personali, tantomeno per scopi illeciti;
- debbono essere prontamente segnalati alla Società il furto, danneggiamento o smarrimento di tali strumenti.

7. INTERNET E LA POSTA ELETTRONICA

7.1 Utilizzo di computer, sistemi di comunicazione ed altri apparati

Al fine di evitare il grave pericolo di introdurre virus informatici, nonché di alterare la stabilità delle applicazioni software ai/alle Dipendenti della Società:

- non è consentito installare, negli apparecchi in dotazione, programmi, software di alcun tipo se non espressamente autorizzati dall' IT Manager,
- non è consentito l'uso di programmi e software non distribuiti ufficialmente dall' IT aziendale,
- non è consentito utilizzare strumenti software e/o hardware atti ad intercettare, falsificare, alterare o sopprimere il contenuto di comunicazioni e/o documenti informatici;
- non è consentito modificare le configurazioni impostate sul proprio PC;
- non è consentita l'installazione sul proprio personal computer, o comunque su strumenti informatici dell'azienda di mezzi di comunicazione propri (come ad esempio i modem);
- tutti i personal computer dovranno essere protetti da password nel rispetto delle modalità imposte dall'azienda;
- è vietata la cessione delle credenziali di accesso agli strumenti informatici aziendali le quali debbono essere conservate in modo da impedirne l'accesso ai non autorizzati.

7.2 Utilizzo di supporti magnetici

Ai/Alle Dipendenti della Società non è consentito scaricare file contenuti in supporti magnetici/ottici non aventi alcuna attinenza con la propria attività lavorativa.

Tutti i file di provenienza incerta o esterna, ancorché attinenti all'attività lavorativa, devono essere sottoposti al controllo e relativa autorizzazione all'utilizzo da parte dell'IT aziendale.

7.3 Utilizzo della rete aziendale

Le unità di rete sono aree di condivisione di informazioni strettamente professionali e non possono in alcun modo essere utilizzate, se non nei limiti della ragionevolezza, per scopi diversi.

Pertanto, qualunque file che non sia legato all'attività lavorativa non può essere salvato e/o archiviato, nemmeno per brevi periodi, in queste unità.

La Società si riserva la facoltà di procedere alla rimozione di ogni file o applicazione che riterrà essere pericolosi per la sicurezza aziendale, ovvero acquisiti o installati in violazione del presente Codice.

In linea generale tutti i dipendenti debbono attenersi al rispetto delle prescrizioni di cui alla procedura "Regolamento informatico aziendale"

7.4 Utilizzo della rete Internet e dei relativi servizi navigazione in Internet

Ai/Alle Dipendenti della Società sono assegnati diversi "profili" per consentire la navigazione in Internet a ciascun "profilo" vengono assegnate, mediante un software di controllo, una serie di categorie di siti per cui la navigazione è concessa.

La navigazione entro le categorie di siti accessibili (es. home banking, news, e-commerce, ecc.) deve comunque avvenire nel rispetto delle norme vigenti e nella salvaguardia dell'attività lavorativa.

Non sono permessi, a meno che non siano correlati a specifiche attività lavorative, lo scambio o condivisione di file musicali, immagini o filmati, il caricamento di file in rete (upload), la partecipazione a forum e blog, l'utilizzo di chat-line.

Non sono consentiti la memorizzazione e l'utilizzo di documenti informatici di natura oltraggiosa e/o discriminatoria per sesso, lingua, religione, razza, origine etnica, opinione e appartenenza sindacale e/o politica.

7.5 Posta elettronica

Anche la posta elettronica è uno strumento di lavoro, pertanto a tutti i/le Dipendenti della Società:

- non è consentito inviare o memorizzare messaggi (interni ed esterni) di natura oltraggiosa, oscena e/o discriminatoria per sesso, lingua, religione, razza, origine etnica, opinione e appartenenza sindacale e/o politica;
- non è consentito l'utilizzo dell'indirizzo di posta elettronica aziendale per la partecipazione a dibattiti, forum o mail-list.

L'utente è tenuto, a salvaguardia del patrimonio aziendale, ad adottare opportuni accorgimenti di prudenza nei casi in cui si debba usare la posta elettronica per scambiare messaggi e documenti con informazioni riservate.

7.6 Monitoraggio e controlli

Poiché, in caso di violazioni contrattuali e giuridiche, sia la Società sia il singolo/la singola Dipendente sono potenzialmente perseguibili con sanzioni, anche di natura penale, la Società verificherà, nei limiti consentiti dalle norme legali e contrattuali, il rispetto delle regole e l'integrità del proprio sistema informatico.

La non osservanza di quanto prescritto nel presente Codice può comportare sanzioni disciplinari, oltre che civili e penali.

8. TELEFONIA

Gli apparecchi di comunicazione telefonica della Società, siano essi fissi o mobili, devono essere utilizzati a fini esclusivamente professionali, salvo i limiti della ragionevolezza e specifici diversi accordi per iscritto tra il/la Dipendente e la Società.

9. RISERVATEZZA E DISCREZIONE

Le attività della Società richiedono costantemente l'acquisizione, la conservazione, il trattamento, la comunicazione e la diffusione di notizie, documenti ed altri dati attinenti a negoziazioni, operazioni finanziarie e commerciali, know-how (contratti, atti, relazioni, appunti, studi, disegni, fotografie, software), ecc..

La Società si impegna ad assicurare la corretta applicazione ed il corretto trattamento di tutte le informazioni utilizzate nello svolgimento della propria attività d'impresa.

Ogni informazione ed altro materiale ottenuto da un/una Dipendente della Società in relazione alla propria attività è strettamente di proprietà della Società medesima.

Tali informazioni riguardano attività presenti e future, incluse notizie non ancora diffuse, informazioni ed annunci, anche se di prossima divulgazione.

9.1 Informazioni e notizie

I/Le Dipendenti della Società chiamati/e ad illustrare o fornire all'esterno notizie riguardanti obiettivi, attività, risultati e punti di vista della Società o di altra società facente parte del Gruppo tramite, in via esemplificativa:

- la partecipazione a convegni, congressi e seminari;
- la redazione di articoli, saggi e pubblicazioni in genere;
- la partecipazione a pubblici interventi;

sono tenuti ad ottenere l'autorizzazione del Dirigente/della Dirigente / Quadro responsabile e dell'Amministratore Unico / Delegato circa i testi, le relazioni predisposte e le linee di azione che si intendono seguire.

9.2 Banche-dati

Le banche-dati della Società possono contenere, tra l'altro, dati personali protetti dalla normativa a tutela della privacy, informazioni cd. *price sensitive*, dati che per accordi negoziali non possono essere resi noti all'esterno e dati la cui divulgazione inopportuna o intempestiva potrebbe produrre danni agli interessi aziendali.

È obbligo di ogni Dipendente assicurare la riservatezza richiesta dalle circostanze per ciascuna notizia appresa in ragione della propria funzione lavorativa ed il rispetto della normativa interna in materia di gestione delle informazioni.

La Società si impegna a proteggere le informazioni relative ai propri/alle proprie Dipendenti, ai Clienti e ai Terzi, generate o acquisite all'interno e nelle relazioni d'affari e ad evitare ogni uso improprio di queste informazioni.

Le informazioni, conoscenze e dati acquisiti o elaborati dai/dalle Dipendenti durante il proprio lavoro appartengono alla Società e non possono essere utilizzate, comunicate o divulgate senza specifica autorizzazione del relativo responsabile, sia durante il rapporto di lavoro che al termine del medesimo.

Fermo restando il divieto di divulgare notizie attinenti all'organizzazione, all'organigramma e all'attività della Società o di altra Società del Gruppo o di farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio, ogni Dipendente deve:

- acquisire e trattare solo i dati necessari ed opportuni per le finalità e in diretta connessione con le sue funzioni;
- acquisire e trattare i dati stessi solo all'interno di specifiche procedure;
- conservare i dati stessi in modo che venga impedito che altri non autorizzati ne prendano conoscenza;
- comunicare i dati stessi nell'ambito di procedure prefissate e/o su esplicita autorizzazione delle posizioni superiori e comunque, in ogni caso, dopo essersi assicurato circa la divulgabilità nel caso specifico dei dati. In particolare, i/le Dipendenti saranno tenuti al massimo riserbo rispetto ad informazioni appartenenti alla Società per le quali nell'ambito specifico del proprio lavoro siano stati ammessi al trattamento;
- assicurarsi che non sussistano vincoli assoluti o relativi alla divulgabilità delle informazioni riguardanti i Terzi collegati alla Società da un rapporto di qualsiasi natura e, se del caso, ottenere il loro consenso;
- associare i dati stessi con modalità tali che qualsiasi soggetto autorizzato ad avervi accesso possa agevolmente trarne un quadro il più possibile preciso, esauriente e veritiero.

10. SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE

Le attività della Società sono gestite nel pieno rispetto della normativa vigente in materia di inquinamento e di infortuni e malattie professionali.

La gestione operativa è improntata a criteri di salvaguardia ambientale e di efficienza perseguendo il miglioramento delle condizioni di salute e di sicurezza sul lavoro.

10.1 Salute e sicurezza

La Società si impegna ad offrire un ambiente di lavoro in grado di proteggere la salute e la sicurezza del proprio personale, considerando tale obbligo un investimento produttivo ed un fattore di crescita e di valore aggiunto per la Società stessa.

La Società si impegna a diffondere e consolidare una cultura della sicurezza in chiave di prevenzione e protezione, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutte le persone, cui viene assicurata adeguata informazione e formazione a garanzia del pieno e puntuale rispetto delle norme e procedure interne, e a cui è chiesto di segnalare tempestivamente le eventuali carenze o il mancato rispetto delle norme applicabili.

Obiettivo della Società è proteggere le risorse umane, dialogando costantemente non solo al proprio interno, ma anche nei rapporti con Terzi coinvolti nelle attività della Società, come previsto dalla normativa vigente, anche nell'ottica del miglioramento costante della gestione della salute e sicurezza sul lavoro.

A tale fine, la Società, attraverso le funzioni aziendali competenti, è attenta all'evoluzione della normativa cogente applicabile e della struttura organizzativa, e propone interventi in conseguenza:

- di una continua analisi del rischio e della criticità dei processi e delle risorse da proteggere;
- della segnalazione di incidenti e quasi incidenti;
- dello svolgimento di interventi formativi e di comunicazione.

In particolare, in applicazione delle norme di sicurezza e salute sul lavoro, la Società:

- si impegna ad applicare alla propria struttura organizzativa e funzionale le norme a tutela della Salute e Sicurezza sul lavoro con l'obiettivo di ridurre i rischi per il personale in materia di infortuni e malattie professionali. Questo obiettivo è considerato strategico per la Società che intende perseguirlo nell'ottica del miglioramento continuo della propria gestione operativa in sinergia con il fine primario di ottimizzare l'attività, ridurre sprechi e diseconomie, migliorare la redditività;

- gestisce le misure per la Salute e Sicurezza sul lavoro come modalità intrinseche all'organizzazione stessa e alla pianificazione del lavoro, con l'obiettivo, per questa via, di creare valore aggiunto alla propria attività attraverso la qualificazione del personale e la formazione permanente;
- utilizza i Documenti di Valutazione dei Rischi come strumenti di riferimento per la propria attività di prevenzione, elaborando procedure di sicurezza, istruzioni operative, programmi di addestramento e formazione del personale sulla base di quanto viene stabilito nei Documenti stessi, dei quali è assicurato il puntuale aggiornamento con l'assistenza ed il supporto di risorse qualificate ed adeguate per competenza, esperienza e capacità;
- assicura alle competenti unità organizzative risorse economiche, finanziarie e di personale adeguate ricorrendo a risorse esterne in tutti i casi in cui all'interno della Società non vi siano competenze adeguate;
- attua un adeguato sistema di controlli e di vigilanza identificando tutte le figure previste dal D.Lgs. n. 81/2008 e simili nonché formando ed informando le stesse in modo adeguato alle responsabilità di competenza circa i rischi generici e specifici dell'ambiente di lavoro e delle attività in corso di esecuzione, onde sia costituito un adeguato e capillare sistema di prevenzione.

10.2 Tutela ambientale

La Società riconosce la tutela dell'Ambiente come valore primario. A tal fine si impegna a garantire lo smaltimento dei rifiuti aziendali nel rispetto delle normative tempo per tempo vigenti.

A tutti i Destinatari del presente Modello è chiesta attiva collaborazione per la gestione ambientale ed il miglioramento continuo della tutela dell'ambiente, in linea con la politica della Società.

10.3 Sicurezza, protezione ed uso del patrimonio aziendale

Il patrimonio aziendale della Società è costituito dai beni fisici materiali quali, ad esempio, computer, stampanti, attrezzature, autovetture, immobili, infrastrutture e da beni immateriali quali, ad esempio, software, informazioni riservate, know-how, conoscenze professionali sviluppate e diffuse ai/alle e dai/dalle Dipendenti.

La sicurezza, ovvero la protezione e conservazione di questi beni, costituisce un valore fondamentale per la Società.

Ogni Dipendente è personalmente responsabile del mantenimento di tale sicurezza, mediante il rispetto delle direttive aziendali in merito ed impedendo l'uso fraudolento o improprio del patrimonio aziendale.

L'utilizzo dei beni di tale patrimonio da parte dei/delle Dipendenti deve essere funzionale ed esclusivo allo svolgimento delle attività aziendali o agli scopi autorizzati dalle funzioni aziendali interessate.

11. PROCEDIMENTO E SANZIONI DISCIPLINARI

Tutti i Destinatari, in quanto tenuti al rispetto delle relative disposizioni, sono anche soggetti al relativo regime sanzionatorio per il caso in cui tenessero condotte in violazione dei relativi principi.

Il regime sanzionatorio viene differenziato in relazione alla posizione giuridica e lavorativa dell'autore/autrice della condotta scorretta.

In linea generale, le norme legislative e contrattuali in materia di sanzioni e di procedimento disciplinare per le infrazioni di cui al presente Codice, da intendersi quali parti integranti del Modello Organizzativo, sono contenute nel documento denominato Sistema Sanzionatorio.

In relazione a soggetti che siano titolari di un rapporto di lavoro subordinato, la violazione delle norme del Codice costituirà inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro e quindi un illecito disciplinare, con ogni conseguenza prevista dalla legge e dal contratto collettivo.

Salva l'adozione di un codice disciplinare aziendale integrativo il sistema disciplinare deve intendersi organizzato nel rispetto delle norme primarie e di quelle di cui alla contrattazione collettiva, orientato secondo principi di proporzionalità e contraddistinto dal diritto di difesa a sensi dell'art. 7 della legge n. 300/70.

Le sanzioni applicabili potranno essere conservative ma potranno anche contemplare, nei casi più gravi, la risoluzione del rapporto di lavoro.

In ogni caso è sempre fatto salvo il risarcimento dei danni patrimoniali e non patrimoniali cagionati con la condotta scorretta.

Nel caso di Soggetti non titolari di rapporto di lavoro subordinato, ma incardinati in organi di gestione o di controllo, il sistema sanzionatorio potrà nei casi più gravi prevedere la risoluzione del rapporto in essere.

I soggetti terzi che cooperino con la Società a diverso titolo saranno anche essi soggetti a provvedimenti sanzionatori per il caso di violazione dei principi di cui al presente Codice. Essi potranno consistere nella diffida nel meno grave dei casi e assumere la massima gravità e rilevanza con la risoluzione del rapporto contrattuale per i casi di maggiore gravità.

Anche in tali casi sarà sempre fatto salvo l'eventuale risarcimento dei danni patrimoniali e non patrimoniali cagionati con la condotta scorretta.