

SOMMARIO

COMUNICAZIONE DEL PRESIDENTE	3
1 SEZIONE I - PREMESSA	4
1.1 Introduzione.....	4
1.2 Contenuti e Obiettivi	4
2 SEZIONE II – AMBITO ED APPLICAZIONE	5
2.1 Art. 1: Adozione e aggiornamento	5
2.2 Art. 2: Destinatari.....	5
2.3 Art. 3: Comunicazione del Codice Etico.....	5
2.4 Art. 4: Attività di formazione	5
3 SEZIONE III – PRINCIPI GENERALI E VALORI FONDAMENTALI	6
3.1 - Art. 5: Valori.....	6
3.2 - Art. 6: Imparzialità.....	6
3.3 - Art. 7: Integrità, onestà, correttezza e lealtà	6
3.4 - Art. 8: Correttezza in caso di potenziali conflitti di interesse.....	6
3.5 - Art. 9: Equità, obiettività e tutela della persona, lotta alla discriminazione	7
3.6 - Art. 10: Trasparenza	7
3.7 - Art. 11: Riservatezza	8
3.8 - Art. 12: Integrità morale e fisica - sicurezza sul luogo di lavoro	8
3.9 - Art. 13: Concorrenza leale	9
3.10 - Art. 14: Marchi, brevetti e diritto d'autore	9
3.11 - Art. 15: Tutela ambientale	9
4 SEZIONE IV – NORME DI COMPORTAMENTO	10
4.1 - CAPO I: NORME DI COMPORTAMENTO GENERALI	10
4.1.1 - Art. 16: Trattamento delle informazioni.....	10
4.1.2 - Art. 17: Comunicazioni all'esterno.....	10
4.1.3 - Art. 18: Gestione di documenti e sistemi informatici.....	10
4.1.4 - Art. 19: Tutela dei marchi e brevetti, del diritto d'autore e della concorrenza.....	11
4.1.5 - Art. 20: Libri contabili, registri societari e fiscalità.....	11
4.1.6 - Art. 21: Gestione del rischio fiscale.....	12
4.1.7 - Art. 22: Politica ambientale.....	12
4.1.8 - Art. 23: Regali, omaggi, benefici, liberalità e sponsorizzazioni.....	14
4.1.9 - Art. 24: Antiriciclaggio e autoriciclaggio.....	14
4.1.10 - Art. 25: Frode.....	14
4.1.11 - Art. 26: Contrasto al contrabbando.....	15
4.2 - CAPO II: NORME DI COMPORTAMENTO NEI CONFRONTI DEGLI AZIONISTI.....	15
4.2.1 - Art. 27: Corporate Governance.....	15
4.2.2 - Art. 28: Comportamenti degli organi sociali.....	15
4.2.3 - Art. 29: Sistema di controllo interno e di gestione dei rischi.....	16
4.2.4 - Art. 30: Valorizzazione dell'investimento azionario.....	16

4.3 - CAPO III: RAPPORTI CON IL PERSONALE.....	16
4.3.1 - Art. 31: Centralità del personale e contrasto alle forme di sfruttamento – condizioni di lavoro – diritti umani.....	16
4.3.2 - Art. 32: Salari e benefits.....	18
4.3.3 - Art. 33: Obblighi del personale.....	18
4.3.4 - Art. 34: Rapporti con le organizzazioni politiche e sindacali.....	19
4.4 - CAPO IV: NORME DI COMPORTAMENTO CON I SOGGETTI ESTERNI.....	19
4.4.1 - Art. 35: Rapporti con clienti.....	19
4.4.2 - Art. 36: Rapporti con i fornitori.....	21
4.4.3 - Art. 37: Tutela degli aspetti etici lungo la supply chain.....	21
4.4.4 - Art. 38: Rapporti con i partner commerciali ed i consulenti esterni.....	21
4.5 - CAPO V: NORME DI COMPORTAMENTO NELLE RELAZIONI CON LE IMPRESE CONCORRENTI E CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE.....	22
4.5.1 - Art. 39: Rapporti con le imprese concorrenti.....	22
4.5.2 - Art. 40: Rapporti con la pubblica amministrazione.....	22
4.6 - CAPO VI: RAPPORTI CON I MASS MEDIA.....	23
4.6.1 - Art. 41: I mass media.....	23
5 SEZIONE V – MODALITÀ DI ATTUAZIONE E DI AGGIORNAMENTO	24
5.1 - Art. 42: Codice Etico - vigilanza	24
5.2 - Art. 43: Diffusione e segnalazioni.....	24
5.3 - Art. 44: Segnalazioni – riservatezza e tutela.....	24
6 SEZIONE VI – VIOLAZIONI DEL CODICE ETICO E SANZIONI	25
6.1 - Art. 45: Destinatari.....	25
6.2 - Art. 46: Tassatività.....	25
6.3 - Art. 47: Criteri di scelta delle sanzioni.....	25
6.4 - Art. 48: Informazione e formazione	26
6.5 - Art. 49: Tentativo	26
6.6 - Art. 50: Comportamenti sanzionabili dei dipendenti.....	26
6.7 - Art. 51: Sanzioni per i dipendenti	26
6.8 - Art. 52: Comportamenti sanzionabili del Presidente del CdA e del consiglio d'amministrazione	28
6.9 - Art. 53: Sanzioni per il Presidente del CdA e per il consiglio d'amministrazione	28
6.10 - Art. 54: Applicazione delle sanzioni al Presidente del CdA ed al consiglio d'amministrazione	28
6.11 - Art. 55: Comportamenti sanzionabili dei sindaci	28
6.12 - Art. 56: Sanzioni per i Sindaci	28
6.13 - Art. 57: Applicazione delle sanzioni ai Sindaci.....	29
6.13 - Art. 58: Sanzioni per i soggetti terzi.....	29
6.14 - Art. 59: Applicazione delle sanzioni ai soggetti terzi.....	29

COMUNICAZIONE DEL PRESIDENTE

Stiamo plasmando il nostro futuro attraverso prodotti di eccellente qualità e una gestione aziendale responsabile. Oltre 60 anni di esperienza nel settore del fasteners, associati a spirito imprenditoriale e miglioramento continuo, ci hanno portato a rivestire l'attuale posizione di leader del settore. DA-TOR si fonda sulla tradizione dei nostri proprietari di condurre l'azienda nel modo giusto e dobbiamo dunque ribadire il nostro impegno etico, agendo con onestà, trasparenza e integrità. Il rispetto degli standard più rigorosi e dei nostri impegni costituisce il fondamento che ci permette di operare nel mercato e di ottenere fiducia da colleghi, clienti e partner commerciali.

Il nostro successo dipende dall'operato corretto e coerente di ognuno di noi. In DA-TOR adottiamo i massimi standard etici e ci aspettiamo che ogni dipendente li rispetti. Prendere la decisione giusta non è sempre facile o intuitivo. Per questo abbiamo sviluppato un Codice Etico che, insieme ai nostri valori, fornisce un quadro del nostro concetto di condotta responsabile e riflette il nostro impegno ad agire in conformità alla legge. Il Codice Etico di DA-TOR disciplina tutte le nostre attività e delinea i principi chiave e gli standard che ispirano queste attività, ovunque.

Tutti i dipendenti DA-TOR sono tenuti a comprendere e rispettare il Codice Etico, le politiche e procedure di DA-TOR, oltre alle leggi e alle normative vigenti. Il nostro Consiglio di Amministrazione e io ci aspettiamo che le norme e i principi formulati nel presente Codice Etico siano osservati senza eccezione alcuna.

Siamo tutti responsabili di esporre prontamente eventuali problematiche relative a conformità ed etica.

Grazie al vostro contributo, possiamo risolvere i problemi sul nascere e abbiamo l'opportunità di migliorare. Se avete visto o ricevuto notizia di una potenziale violazione della legge, della normativa oppure del Codice Etico, dei valori, delle politiche o delle procedure di DA-TOR, dovete segnalarlo. Adotteremo tutte le misure necessarie per analizzare e dare un seguito alla segnalazione. Coloro che in buona fede chiedono chiarimenti o segnalano una possibile violazione, stanno adottando il comportamento corretto e non tollereremo nessuna ritorsione nei loro confronti.

Grazie per il vostro impegno continuo nel perseguire i comportamenti corretti per DA-TOR.

Dell'Oro Nicola, Presidente DA-TOR



1 SEZIONE I - PREMESSA

1.1 Introduzione

DA-TOR S.p.A. (d'ora innanzi anche solo DA-TOR o Società) è Società attiva nel settore della produzione di dadi ed elementi di fissaggio (oltre che delle attività ed operazioni immobiliari, industriali, commerciali e finanziarie aventi natura e funzione ausiliaria e complementare al conseguimento dell'oggetto sociale) e che nell'ambito delle dinamiche e delle esigenze di carattere imprenditoriale ed economico, ha tra i suoi valori primari quello dell'etica aziendale, per mezzo della quale trasmettere un messaggio di lealtà, correttezza e rispetto e che rappresenti un punto di riferimento nella realtà sociale in cui opera.

Il Codice Etico contiene i principi etici e le regole generali che, analogamente a quelle legali, regolamentari e contrattuali, caratterizzano l'organizzazione e l'attività di DA-TOR.

1.2 Contenuti e Obiettivi

Il presente Codice Etico enuncia l'insieme dei principi etici e le regole generali di condotta che ispirano l'attività di DA-TOR in riferimento a tutti i soggetti con i quali essa possa entrare in relazione per il conseguimento del proprio oggetto sociale (clienti, fornitori, dipendenti e/o collaboratori, soci, istituzioni e così via).

Attraverso l'adozione del Codice Etico, la Società si è dotata di un insieme di regole:

- ✓ di comportamento nei rapporti con gli interlocutori esterni, i collaboratori, il mercato e l'ambiente, alle quali l'Impresa informa la propria attività interna ed esterna, esigendone il rispetto da parte di tutti i collaboratori, i consulenti e, per quanto di competenza, gli interlocutori esterni;
- ✓ di organizzazione e gestione dell'Impresa, finalizzate alla realizzazione di un sistema efficiente ed efficace di programmazione, esecuzione e controllo delle attività tale da assicurare il costante rispetto delle regole di comportamento e prevenirne la violazione da parte di qualsiasi soggetto che operi per la Società.

Il Codice Etico ha l'obiettivo di:

- ✓ costituire un insieme di principi etici e regole di condotta la cui osservanza è reputata di fondamentale importanza per il regolare funzionamento, l'affidabilità, l'immagine e la reputazione della Società. A tali principi si devono ispirare le operazioni, i comportamenti e i rapporti sia interni che esterni alla Società;
- ✓ fornire le linee guida e le norme comportamentali alle quali i collaboratori di DA-TOR sono tenuti ad attenersi non solo per prevenire il rischio di comportamenti non etici, ma anche ai fini della prevenzione di eventuali ipotesi di reato;
- ✓ offrire esemplificazioni degli obblighi generali di diligenza, legalità, correttezza e lealtà da osservarsi nell'adempimento delle prestazioni di lavoro e d'opera, nel comportamento quotidiano nell'ambiente di lavoro, e nelle attività di negoziazione ed adempimento delle obbligazioni della Società o verso la Società;
- ✓ contribuire ad attuare la politica di responsabilità sociale della Società, che è consapevole che la considerazione delle istanze sociali e ambientali contribuisce a minimizzare l'esposizione a rischi di compliance e reputazionali, rafforzando il senso di appartenenza nei suoi interlocutori.

L'impresa crede nel valore del lavoro e considera la legalità, la correttezza e la trasparenza dell'agire presupposti imprescindibili per il raggiungimento dei propri obiettivi economici, produttivi e sociali.

2 SEZIONE II – AMBITO ED APPLICAZIONE

2.1 Art. 1: Adozione e aggiornamento

Il presente Codice è stato adottato dalla Società con delibera del Consiglio d'Amministrazione ed è uno strumento suscettibile di successive revisioni, modifiche ed integrazioni in funzione dei mutamenti interni ed esterni all'Azienda, delle esperienze acquisite dalla Società nel corso del tempo e allo scopo di aggiornare le sue previsioni in coerenza con le modifiche della disciplina normativa e delle situazioni di fatto.

Ciò al fine di assicurare piena coerenza tra i valori-guida assunti come principi fondamentali della Società e i comportamenti da tenere secondo quanto stabilito nel presente Codice.

2.2 Art. 2: Destinatari

Il presente Codice è vincolante per gli Azionisti, i componenti degli Organi Sociali, la Direzione e i dipendenti, nonché per tutti coloro che, pur esterni alla Società, operino, direttamente o indirettamente ed a qualunque titolo, con o per la stessa.

Tutti i Destinatari sopra indicati sono, pertanto, tenuti ad osservare e, per quanto di propria competenza, a fare osservare i principi contenuti nel Codice Etico.

In nessuna circostanza la pretesa di agire nell'interesse della Società giustifica l'adozione di comportamenti in contrasto con quelli enunciati nel presente documento.

L'osservanza delle norme del Codice deve, inoltre, considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti della Società, ai sensi e per gli effetti delle disposizioni di cui all'art. 2104 e seguenti del Codice Civile.

2.3 Art. 3: Comunicazione del Codice Etico

La società provvede ad informare tutti i Destinatari sulle disposizioni e sull'applicazione del Codice Etico, richiedendone l'osservanza.

In particolare, DA-TOR provvede a:

- ✓ diffondere il Codice Etico ai Destinatari con le modalità più appropriate (per es. pubblicazione sul sito web aziendale, consegna ai dipendenti all'atto dell'assunzione, etc.);
- ✓ portare a conoscenza dei Destinatari gli eventuali aggiornamenti del Codice Etico;
- ✓ fornire interpretazioni e chiarimenti sulle disposizioni del Codice Etico ai Destinatari che lo richiedessero;
- ✓ vigilare sull'effettiva osservanza del Codice Etico;
- ✓ adottare provvedimenti connessi alle violazioni delle norme contenute nel Codice Etico;

2.4 Art. 4: Attività di formazione

La Società provvederà ad inserire all'interno del piano annuale di formazione iniziative volte a promuovere la conoscenza dei valori delle norme comportamentali richiamati nel presente Codice Etico.

Per i neo-assunti è previsto un programma formativo sui contenuti del Codice Etico nell'ambito dei corsi di inserimento aziendale.

3 SEZIONE III – PRINCIPI GENERALI E VALORI FONDAMENTALI

I principi generali e i valori fondamentali di riferimento fatti propri da DA-TOR e che devono orientare i comportamenti di tutti i Destinatari del Codice Etico, al fine di assicurare la correttezza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, la tutela dell'affidabilità e della reputazione della Società sono di seguito elencati. La Società rifiuta i comportamenti che si discostano da essi.

3.1 - Art. 5: Valori

Le azioni, le operazioni, le transazioni e, in generale, tutti i comportamenti tenuti dai destinatari nell'esercizio delle funzioni di propria competenza e responsabilità, devono essere improntati alla massima imparzialità, integrità, onestà, correttezza, lealtà, trasparenza, equità, obiettività, nonché al rispetto della persona, alla responsabilità nell'uso oculato dei beni e delle risorse aziendali, ambientali e sociali e alla libera e leale concorrenza, nonché dei diritti, anche fondiari, dei terzi.

Ognuno, nell'ambito delle responsabilità connesse al ruolo ricoperto, deve fornire il massimo livello di professionalità di cui dispone per soddisfare in modo appropriato i bisogni della clientela e degli utenti interni. È necessario che ciascuno svolga con impegno le attività assegnate, contribuendo in maniera concreta al raggiungimento degli obiettivi aziendali ed al rispetto dei valori enunciati.

Lo sviluppo dello spirito di appartenenza alla Società ed il miglioramento dell'immagine aziendale rappresentano obiettivi comuni, che indirizzano costantemente i comportamenti di ciascuno.

3.2 - Art. 6: Imparzialità

Nelle decisioni che influiscono sulle relazioni con tutti i suoi stakeholder (la scelta dei clienti da servire, i rapporti con gli azionisti, la gestione del personale o l'organizzazione del lavoro, la selezione e la gestione dei fornitori e dei partner, i rapporti con la comunità circostante e le Istituzioni che la rappresentano, etc.), DA-TOR si impegna ad operare scelte obiettive e ad evitare ogni discriminazione sotto qualunque forma.

3.3 - Art. 7: Integrità, onestà, correttezza e lealtà

In nessun caso il perseguimento dell'interesse di DA-TOR può giustificare una condotta contraria ai principi di integrità, onestà di comportamento, correttezza e lealtà, ovvero una condotta contraria alle leggi e alle altre norme vigenti.

È fatto divieto ai Destinatari di accettare qualsiasi forma di beneficio o regalo, ricevuto od offerto, che possa essere inteso come strumento volto ad influire sulla indipendenza di giudizio o di condotta delle parti coinvolte.

3.4 - Art. 8: Correttezza in caso di potenziali conflitti di interesse

Nella conduzione di qualsiasi attività la Società opera per evitare di incorrere in situazioni ove i soggetti coinvolti nelle transazioni siano, o possano anche solo apparire, in conflitto di interesse.

Oltre alle situazioni di conflitto di interesse definite dalla legge, per conflitto di interesse si intende qualunque caso in cui un Dipendente o un Collaboratore persegua un interesse diverso da quello della Società e dei suoi azionisti per trarne un vantaggio personale, nonché qualunque caso in cui i rappresentanti dei clienti o dei fornitori, o delle istituzioni pubbliche, agiscano, nei loro rapporti con DA-TOR, in contrasto con i doveri fiduciari legati alla loro posizione.

Nel caso in cui la Società si trovi nondimeno ad operare in situazioni di conflitto di interesse essa si attiene, oltre al rispetto delle normative che disciplinano la relativa fattispecie, anche al principio di trasparenza inteso come preventiva enunciazione del conflitto e successiva comunicazione dei termini essenziali dell'operazione.

3.5 - Art. 9: Equità, obiettività e tutela della persona, lotta alla discriminazione

La Società ha come valore imprescindibile la tutela della incolumità della persona, della libertà e della personalità individuale. Essa, pertanto, ripudia qualunque attività che possa comportare una lesione dell'incolumità individuale, nonché ogni possibile sfruttamento o riduzione in stato di soggezione della persona.

Inoltre, la Società condanna ogni comportamento finalizzato all'ingresso illegale di uno straniero nel territorio dello Stato italiano ovvero in altro Stato del quale la persona non è cittadina o non ha titolo di residenza permanente, al fine di trarne un profitto anche indiretto.

La Società si dissocia e condanna fermamente ogni forma – anche nelle ipotesi di incitamento, propaganda, istigazione – di discriminazione o violenza per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi, di genere, età, disabilità fisiche, orientamenti sessuali, opinioni politiche o sindacali, indirizzi filosofici.

La Società attribuisce altresì primaria rilevanza alla tutela dei minori ed alla repressione dei comportamenti di sfruttamento di qualsiasi natura posti in essere nei confronti dei medesimi.

A tal fine è pertanto vietato e del tutto estraneo alla Società un utilizzo non corretto degli strumenti informatici e, in particolare, un utilizzo dei medesimi volto ad attuare o anche solo ad agevolare possibili condotte illegali.

Inoltre, al fine di garantire il pieno rispetto della persona, la Società è impegnata a rispettare e a far rispettare ai propri dipendenti, fornitori, collaboratori e partners la normativa vigente a tutela del lavoro, con particolare attenzione al lavoro minorile.

Ogni dipendente che, nello svolgimento della propria attività lavorativa, sia a conoscenza della commissione di atti o comportamenti che possano favorire la lesione della incolumità personale così come sopra individuata, nonché costituire sfruttamento o riduzione in stato di soggezione della persona ovvero comportamenti volti alla discriminazione, deve, salvi gli obblighi di legge, darne immediata notizia ai propri superiori e/o all'ufficio delle risorse umane.

La Società si impegna:

- ✓ ad evitare ogni forma di discriminazione, in particolare quella basata su razza, nazionalità, sesso, età, disabilità fisiche, orientamenti sessuali, opinioni politiche o sindacali, indirizzi filosofici o convinzioni religiose;
- ✓ a non tollerare molestie sessuali e vessazioni fisiche o psicologiche, in qualsiasi forma ed ambito esse si manifestino;
- ✓ ad ascoltare le richieste di colleghi, clienti e fornitori senza alcun preconcetto o comportamento volto esclusivamente alla difesa della propria posizione ed operato;
- ✓ ad evitare, nell'espletamento dei propri compiti, di assumere decisioni o svolgere attività contrarie o in conflitto con gli interessi dell'azienda o comunque non compatibili con l'osservanza dei doveri aziendali;
- ✓ a mostrare sensibilità e rispetto nei confronti degli altri, astenendosi da qualsiasi comportamento che possa essere considerato offensivo;
- ✓ a condannare qualsiasi comportamento destinato a incentivare la pornografia anche minorile;
- ✓ a condannare qualsiasi comportamento volto a favorire l'immigrazione clandestina, il traffico illecito di sostanze stupefacenti e psicotrope, il contrabbando di tabacco.

3.6 - Art. 10: Trasparenza

Le informazioni che vengono diffuse dalla Società sono veritiere, complete, trasparenti, comprensibili ed accurate, in modo tale che, nell'impostare i rapporti con essa, gli stakeholder siano in grado di assumere decisioni consapevoli in merito alle relazioni da intrattenere con la Società stessa o che vedono la medesima coinvolta.

È fatto divieto:

- ✓ nei bilanci, nelle relazioni o nelle altre comunicazioni sociali previste dalla legge, dirette ai soci o al pubblico, di esporre fatti materiali non rispondenti al vero, ancorché oggetto di valutazione, ovvero omettere informazioni la cui comunicazione è imposta dalla legge sulla situazione economica,

patrimoniale, o finanziaria della Società (anche se le informazioni riguardino beni posseduti od amministrati dalla Società per conto di terzi);

- ✓ nelle relazioni o in altre comunicazioni sociali, attestare il falso o occultare informazioni concernenti la situazione economica, patrimoniale o finanziaria della Società, in modo idoneo ad indurre in errore i destinatari delle comunicazioni sulla predetta situazione, al fine di conseguire per sé o per altri un ingiusto profitto;
- ✓ occultare documenti o con altri idonei artifici, impedire o comunque ostacolare lo svolgimento delle attività di controllo o di revisione legalmente attribuite ai soci e/o ad altri organi sociali;
- ✓ ripartire utili o acconti su utili non effettivamente conseguiti o destinati per legge a riserva, ovvero ripartire riserve, anche non costituite con utili, che non possono per legge essere distribuite;
- ✓ fuori dei casi consentiti dalla legge, acquistare o sottoscrivere azioni o quote sociali, cagionando una lesione del fondo di dotazione o delle riserve non distribuibili per legge;
- ✓ effettuare riduzioni del capitale sociale in violazione delle disposizioni di legge a tutela dei creditori, cagionando danno agli stessi;
- ✓ formare od aumentare fittiziamente il capitale della Società;
- ✓ cagionare danno ai creditori, ripartendo i beni sociali tra i soci prima del pagamento dei creditori sociali o dell'accantonamento delle somme necessarie a soddisfarli;
- ✓ diffondere notizie false, ovvero porre in essere operazioni simulate o altri artifici concretamente idonei a provocare una sensibile alterazione del prezzo di strumenti finanziari.

3.7 - Art. 11: Riservatezza

DA-TOR assicura, in conformità alle disposizioni di legge, la riservatezza delle informazioni in proprio possesso, anche di carattere riservato e confidenziale, di cui comunque abbia avuto conoscenza nello svolgimento della propria attività e si astiene dal ricercare dati riservati, salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione e conformità alle norme giuridiche vigenti.

Inoltre, i componenti degli organi sociali, i dipendenti e i collaboratori di DA-TOR sono tenuti a non utilizzare informazioni riservate per scopi non connessi con l'esercizio della propria attività professionale.

Il rispetto dei principi di riservatezza comporta che la Società sia impegnata:

- ✓ ad aggiornare, divulgare e far rispettare la "Policy" emanata dalla Società in merito alla gestione, il trattamento e la comunicazione ai terzi delle informazioni riservate, alla cui osservanza richiama i destinatari;
- ✓ a tutelare la riservatezza dei dati e delle informazioni di cui il dipendente e/o collaboratore della Società può trovarsi in possesso;
- ✓ a considerare la riservatezza quale cardine dell'esercizio dell'attività societaria, fondamentale per la reputazione della Società e la fiducia che in quest'ultima ripone la clientela.

A tale principio i dipendenti e/o collaboratori della Società sono tenuti ad attenersi rigorosamente, anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro o di collaborazione, comunque intervenuto.

3.8 - Art. 12: Integrità morale e fisica - sicurezza sul luogo di lavoro

L'integrità fisica e morale delle persone è considerata un valore primario. La Società garantisce l'integrità fisica e morale dei suoi collaboratori, condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e ambienti di lavoro sicuri e salubri, nel pieno rispetto della normativa vigente in materia di prevenzione degli infortuni e protezione dei lavoratori sui luoghi di lavoro.

La Società svolge la propria attività a condizioni tecniche, organizzative ed economiche tali da consentire che siano assicurati una adeguata prevenzione infortunistica ed un ambiente di lavoro salubre e sicuro.

La Società si impegna a diffondere e consolidare tra tutti i propri collaboratori e appaltatori una cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di

tutti.

Inoltre, agisce affinché nell'ambiente di lavoro non si verifichino episodi di intimidazione, mobbing o stalking. Non sono tollerate richieste o minacce volte a indurre le persone ad agire contro la legge e il Codice Etico, o ad adottare comportamenti lesivi delle convinzioni e preferenze morali e personali di ciascuno.

3.9 - Art. 13: Concorrenza leale

DA-TOR intende tutelare il valore della libera concorrenza nell'economia di mercato quale fattore decisivo di crescita e costante miglioramento aziendale, adottando criteri di concorrenza leale con i competitors e rispetto a tutti gli operatori del mercato.

La Società crede nella libera e leale concorrenza ed informa le proprie azioni all'ottenimento di risultati competitivi che premiano la capacità, l'esperienza e l'efficienza.

Il rispetto del valore della lealtà comporta che le attività della Società siano svolte perseguendo gli interessi aziendali nel rispetto di leggi e regolamenti, e con comportamenti corretti e leali, riconoscendo alla concorrenza uno stimolo positivo al costante miglioramento della qualità dei prodotti e servizi offerti alla clientela, improntando i propri comportamenti di natura commerciale ai principi di lealtà e correttezza.

Nessun collaboratore può essere coinvolto in iniziative o contatti con concorrenti (es. accordi su prezzi) che possano apparire come violazione delle normative a tutela della concorrenza e del mercato.

Nella sua attività, la Società pone come primario requisito il rispetto della normativa Antitrust nella prospettiva di garantire il corretto funzionamento delle dinamiche concorrenziali nei mercati, l'efficienza economica e, conseguentemente, processi virtuosi di innovazione e riduzione di prezzi di beni e servizi tali da assicurare alla collettività il massimo benessere perseguibile.

Per tale ragione, sono vietati tutti quei comportamenti e quelle condotte che, riducendo la pressione concorrenziale attraverso operazioni di concentrazione, abusi di posizione dominante o cartelli, possano impedire o ostacolare il processo competitivo tra gli operatori attivi nel mercato.

Qualsiasi azione diretta ad alterare le condizioni di corretta competizione è contraria alla politica aziendale dell'impresa ed è vietata ad ogni soggetto che per essa agisce. In nessun caso il perseguimento dell'interesse dell'impresa può giustificare una condotta dei vertici o dei collaboratori dell'impresa non rispettosa delle leggi vigenti e conformi alle regole del presente Codice Etico e, nessun collaboratore può essere coinvolto in iniziative o contatti con concorrenti (es. accordi su prezzi) che possano apparire come violazione delle normative a tutela della concorrenza e del mercato.

3.10 - Art. 14: Marchi, brevetti e diritto d'autore

La Società si impegna ad operare nel rispetto della legge, dei regolamenti e delle norme in materia di tutela marchi, brevetti e diritto d'autore e di salvaguardia di strumenti o segni distintivi altrui.

In particolare, non è consentita l'acquisizione e l'utilizzo di strumenti informatici privi di licenza d'uso, né acquisire o favorire la messa in circolazione di beni per cui non sia comprovata l'originalità ed il pieno rispetto della tutela della proprietà industriale.

3.11 - Art. 15: Tutela ambientale

L'ambiente è un bene primario che DA-TOR si impegna a salvaguardare.

La strategia di DA-TOR è improntata a un'ottica di investimenti e attività che rispondono ai principi dello sviluppo sostenibile.

A tal fine orienta le proprie scelte e programma le proprie attività ricercando un equilibrio tra iniziative economiche e imprescindibili esigenze ambientali, in considerazione dei diritti delle generazioni future. Ciò valga, in particolare, in tema di inquinamento di aria e suolo, uso delle foreste, e delle risorse idriche.

DA-TOR si impegna dunque a migliorare l'impatto ambientale e paesaggistico delle proprie attività, nonché a prevenire i rischi per le popolazioni e per l'ambiente non solo nel rispetto della normativa vigente, ma tenendo conto dello sviluppo della ricerca scientifica e delle migliori esperienze in materia.

4 SEZIONE IV – NORME DI COMPORTAMENTO

4.1 - CAPO I: NORME DI COMPORTAMENTO GENERALI

4.1.1 - Art. 16: Trattamento delle informazioni

Le informazioni degli stakeholder sono trattate da DA-TOR 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, DA-TOR:

- ✓ 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;
- ✓ sottopone i soggetti terzi che intervengono nel trattamento delle informazioni alla sottoscrizione di patti di riservatezza.

4.1.2 - Art. 17: Comunicazioni all'esterno

La comunicazione di DA-TOR verso i suoi stakeholder è improntata al rispetto del diritto all'informazione; in nessun caso è permesso divulgare notizie o commenti falsi o tendenziosi.

Ogni attività di comunicazione rispetta le leggi, le regole, le pratiche di condotta professionale, ed è realizzata con chiarezza, trasparenza e tempestività, salvaguardando, tra le altre, i segreti industriali.

4.1.3 - Art. 18: Gestione di documenti e sistemi informatici

È vietata la falsificazione, nella forma e nel contenuto, di documenti informatici pubblici o privati. È altresì vietata qualsiasi forma di utilizzazione di documenti informatici falsi, così come la soppressione, la distruzione o l'occultamento di documenti veri.

È vietato accedere abusivamente a un sistema informatico o telematico protetto da misure di sicurezza o mantenersi nello stesso contro la volontà, espressa o tacita, del titolare del sistema.

È vietato effettuare abusivamente il reperimento, la riproduzione, la diffusione, la consegna o la comunicazione di codici, parole chiave o altri mezzi idonei all'accesso a un sistema informatico o telematico protetto o anche soltanto fornire indicazioni o istruzioni idonee al suddetto scopo.

È vietato procurarsi, produrre, diffondere, consegnare o, comunque, mettere a disposizione della società o di terzi, apparecchiature, dispositivi o programmi idonei a danneggiare un sistema informatico o telematico altrui, le informazioni in esso contenute o alterarne, in qualsiasi modo, il suo funzionamento.

È vietato intercettare, impedire, o interrompere comunicazioni relative a uno o più sistemi telematici o informatici.

È altresì vietata qualsiasi forma di rivelazione, anche parziale, a terzi del contenuto delle informazioni intercettate.

È inoltre vietato installare apparecchiature volte a impedire, intercettare o interrompere le comunicazioni suddette.

Sono vietate la distruzione, il deterioramento, la cancellazione, l'alterazione o la soppressione di sistemi informatici o telematici e delle informazioni, dati o programmi negli stessi contenuti, di proprietà privata o utilizzati dallo Stato, da altro ente pubblico o a esso pertinenti o comunque di utilità pubblica.

4.1.4 - Art. 19: Tutela dei marchi e brevetti, del diritto d'autore e della concorrenza

È vietato contraffare o alterare marchi o segni distintivi, nazionali o esteri, di prodotti industriali, ovvero alterare, fare uso di tali marchi o segni contraffatti o alterati.

È fatto divieto di alterare brevetti, disegni o modelli industriali, nazionali o esteri, ovvero fare uso di tali brevetti, disegni o modelli contraffatti o alterati.

È vietato introdurre nel territorio dello Stato, al fine di trarne profitto, prodotti industriali con marchi o altri segni distintivi, nazionali o esteri, contraffatti o alterati.

È fatto divieto di copiare o imitare servilmente titoli di proprietà altrui anche se non registrati.

È fatto divieto di duplicare abusivamente programmi per elaboratore o ai medesimi fini importare, distribuire, vendere, detenere a scopo commerciale o imprenditoriale programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE.

È vietato riprodurre, trasferire su un altro supporto, distribuire, comunicare, presentare o dimostrare in pubblico il contenuto di una banca dati senza l'autorizzazione dell'autore, ovvero eseguire l'estrazione o il reimpiego della banca di dati.

È fatto divieto ai destinatari del presente Codice etico di:

- ✓ utilizzare segreti aziendali altrui;
- ✓ adottare condotte finalizzate ad intralciare il normale funzionamento delle attività economiche e commerciali di società concorrenti;
- ✓ porre in essere atti fraudolenti idonei a produrre uno sviamento della clientela altrui e un danno per le imprese concorrenti alla società;
- ✓ riprodurre abusivamente, imitare, manomettere marchi, segni distintivi, brevetti, disegni industriali o modelli in titolarità di terzi;
- ✓ fare uso, in ambito industriale e/o commerciale, di marchi, segni distintivi, brevetti, disegni industriali o modelli contraffatti da soggetti terzi;
- ✓ introdurre nel territorio dello Stato per farne commercio, detenere per vendere o mettere in qualunque modo in circolazione prodotti industriali con marchi o segni distintivi contraffatti o alterati da soggetti terzi.

4.1.5 - Art. 20: Libri contabili, registri societari e fiscalità

La Società registra in modo accurato e completo tutte le attività ed operazioni aziendali, onde attuare la massima trasparenza contabile nei confronti dei soci, dei terzi e degli enti esterni preposti, ed evitare che compaiano poste false, fuorvianti o ingannevoli.

L'attività amministrativa e contabile è attuata con l'utilizzo di aggiornati strumenti e procedure informatiche che ne ottimizzano l'efficienza, la correttezza, la completezza e la corrispondenza ai principi contabili, oltre a favorire i necessari controlli e verifiche sulla legittimità, coerenza e congruità dei processi di decisione, autorizzazione, svolgimento delle azioni e operazioni della Società.

La Società presta a tutti i livelli la massima collaborazione, fornendo informazioni corrette e veritiere in merito alle attività, beni ed operazioni aziendali, nonché in merito ad ogni ragionevole richiesta ricevuta dagli Organi competenti.

Affinché la contabilità risponda ai requisiti di verità, completezza e trasparenza del dato registrato, deve essere conservata agli atti della Società un'adeguata e completa documentazione di supporto dell'attività svolta, in modo da consentire:

- ✓ l'accurata registrazione contabile di ciascuna operazione;
- ✓ l'immediata individuazione delle caratteristiche e delle motivazioni alla base della stessa;
- ✓ l'agevole ricostruzione formale cronologica dell'operazione;
- ✓ la verifica del processo di decisione, di autorizzazione e di realizzazione, nonché l'individuazione dei vari livelli di responsabilità e controllo.

Ciascuna registrazione contabile deve riflettere esattamente ciò che risulta dalla documentazione di supporto. Pertanto, è compito di ciascun destinatario a ciò deputato fare in modo che la documentazione di supporto sia facilmente reperibile ed ordinata secondo criteri logici ed in conformità alle disposizioni e alle procedure aziendali.

Non potrà essere effettuato alcun tipo di pagamento nell'interesse della Società in mancanza di adeguata documentazione di supporto. Ciascun destinatario, nella misura in cui sia a ciò deputato, che venisse a conoscenza di omissioni, falsificazioni o trascuratezze nelle registrazioni contabili o nelle documentazioni di supporto, è tenuto a riferirne tempestivamente al proprio superiore.

I rapporti con l'amministrazione fiscale sono improntati ai principi di massima collaborazione e trasparenza.

4.1.6 - Art. 21: Gestione del rischio fiscale

Una corretta gestione della variabile fiscale ed il corretto adempimento degli obblighi normativamente previsti di partecipazione alla spesa pubblica sono fondamentali per la Società, al fine di contribuire alla creazione/massimizzazione del valore per tutti i suoi stakeholder, in particolare per i dipendenti e i collaboratori, i soci e gli interlocutori istituzionali.

Nello svolgimento di tutte le attività, la Società promuove ed attua una gestione fiscale volta a minimizzare il rischio di operare in violazione di norme di natura tributaria, o in contrasto con i principi e/o con le finalità degli ordinamenti tributari, anche al fine di prevenire le controversie in materia fiscale, mantenendo un atteggiamento di trasparenza e dialogo nei confronti delle autorità fiscali dei Paesi in cui opera.

La società non adotta politiche fiscali aggressive e tese all'illegittimo risparmio d'imposta.

La Società applica una politica fiscale finalizzata a:

- ✓ garantire il corretto e tempestivo adempimento degli obblighi fiscali e, più in generale, la compliance alle normative fiscali applicabili alla Società nei Paesi in cui esso opera;
- ✓ garantire una gestione corretta ed efficiente della fiscalità della Società, evitando, entro i limiti legittimamente ammessi, di subire fenomeni di doppia imposizione e/o di vedersi applicare un carico impositivo ingiustificatamente eccessivo.

A riguardo, la politica fiscale della Società si ispira ai seguenti principi:

- ✓ Cultura aziendale: la Società si impegna a favorire la diffusione e lo sviluppo nel tempo di una cultura aziendale improntata alla gestione e alla prevenzione del rischio fiscale, nonché improntata ai principi di onestà, correttezza, rispetto della normativa tributaria;
- ✓ Compliance fiscale: nell'attuazione delle proprie strategie commerciali e finanziarie, la Società si impegna al rispetto formale e sostanziale delle leggi, regolamenti e disposizioni applicabili, nelle aree geografiche in cui esso opera, anche alla luce della prassi e della giurisprudenza in materia.
- ✓ Gestione del rischio fiscale: la Società adotta strumenti e procedure volte a favorire la tempestiva identificazione e la gestione attiva dei rischi fiscali, che potrebbero originarsi anche nei processi gestiti quotidianamente dalle funzioni di linea, e non solo dalla mera gestione degli adempimenti fiscali.
- ✓ Gestione delle relazioni con le autorità fiscali: nella gestione dei rapporti con le autorità fiscali italiane ed estere, La Società si impegna a mantenere un atteggiamento collaborativo e trasparente, per assicurare relazioni costruttive e minimizzare eventuali controversie.

4.1.7 - Art. 22: Politica ambientale

La Politica ambientale di DA-TOR trova supporto nella consapevolezza che l'ambiente può rappresentare un vantaggio competitivo in un mercato sempre più allargato ed esigente nel campo della qualità e dei comportamenti.

DA-TOR è attiva nella propria opera di prevenzione dell'inquinamento attraverso la riduzione dei consumi energetici, idrici e di materie prime, sia attraverso un uso più oculato delle risorse, sia adottando soluzioni tecnologiche semplici e poco costose in grado di ridurre i consumi. Sostiene la riduzione dei gas ad effetto serra privilegiando l'impiego di energie provenienti da fonti rinnovabili e migliorando la propria efficienza energetica riducendo l'utilizzo di carburanti fossili e puntando alla decarbonizzazione.

La società al fine di prevenire l'inquinamento generato dalla propria attività si adopera sistematicamente al riutilizzo degli scarti derivanti dalle attività produttive e alla riduzione delle emissioni di processo cercando di prediligere l'utilizzo di prodotti chimici meno pericolosi per la salute e l'ambiente.

DA-TOR monitora il proprio impatto acustico e le emissioni di rumore generate dalla propria attività utilizzando soluzioni tecnologiche che limitino il più possibile il rumore alla fonte mediante verifiche fonometriche.

La strategia di DA-TOR è improntata a un'ottica di investimenti e attività che rispondono ai principi dello sviluppo sostenibile; in particolare:

- ✓ destinare una quota degli investimenti al miglioramento delle performance ambientali della Società;
- ✓ promuovere azioni e comportamenti che considerano strategica la variabile ambiente.

DA-TOR persegue obiettivi ambientali coerenti con uno sviluppo industriale sostenibile, individua indicatori ambientali e garantisce il monitoraggio e il controllo dell'andamento delle azioni aziendali in termini di impatto ambientale.

Essa segue l'evoluzione della legislazione ambientale nazionale e dell'Unione Europea e predispone indirizzi applicativi assicurando la conformità e il continuo rispetto delle prescrizioni legislative applicabili.

La Società si impegna a perseguire la tutela dell'ambiente, avendo come obiettivo il miglioramento continuo delle proprie prestazioni ambientali e a diffondere e consolidare tra tutti i propri collaboratori e subfornitori una cultura della tutela ambientale e della prevenzione dell'inquinamento, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i collaboratori.

A questo fine, gli impegni includono più precisamente:

- ✓ il rispetto della legislazione e della normativa nazionale e comunitaria in campo ambientale;
- ✓ la prevenzione degli inquinamenti;
- ✓ la sensibilizzazione dei soci, dei dipendenti e dei collaboratori alle tematiche ambientali;
- ✓ un approccio alla attività progettuale finalizzato a minimizzare gli impatti ambientali che potrebbero essere conseguenza delle scelte progettuali effettuate.

Di conseguenza, i destinatari del presente codice etico sono obbligati a tenere i seguenti comportamenti:

- ✓ non effettuare scarichi di acque reflue industriali, senza autorizzazione, oppure dopo che l'autorizzazione sia stata sospesa o revocata;
- ✓ non effettuare attività di raccolta, trasporto, recupero, smaltimento, commercio ed intermediazione di rifiuti in mancanza della prescritta autorizzazione;
- ✓ non cagionare l'inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee con il superamento delle concentrazioni soglia di rischio e, nel caso, provvedere alla bonifica;
- ✓ nella predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti, fornire le corrette indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti medesimi;
- ✓ non trafficare illecitamente in rifiuti;
- ✓ non superare i valori limite di emissione di qualità dell'aria previsti da autorizzazioni, prescrizioni e normativa vigente;
- ✓ fuori dai casi consentiti, non alterare o distruggere un habitat all'interno di un sito protetto o comunque non deteriorarlo compromettendone lo stato di conservazione;
- ✓ fuori dai casi consentiti, non uccidere, catturare o detenere esemplari appartenenti ad una specie animale selvatica protetta;
- ✓ fuori dai casi consentiti, non distruggere, prelevare o detenere esemplari appartenenti ad una specie vegetale selvatica protetta;
- ✓ non importare, esportare, trasportare, detenere, utilizzare per scopi di lucro, acquistare, vendere, esporre o detenere per la vendita o per fini commerciali esemplari indicati nel Regolamento CE n. 338/97 in assenza o in difformità delle prescritte certificazioni o licenze;
- ✓ non offrire in vendita o comunque cedere i suddetti esemplari senza la prescritta documentazione;

- ✓ non detenere esemplari vivi di mammiferi e rettili di specie selvatica ed esemplari vivi di mammiferi e rettili provenienti da riproduzioni in cattività che costituiscano pericolo per la salute e per l'incolumità pubblica.

4.1.8 - Art. 23: Regali, omaggi, benefici, liberalità e sponsorizzazioni

Non è ammessa alcuna forma di regalo 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 a DA-TOR.

In particolare, è vietata qualsiasi forma di regalo a funzionari pubblici, revisori, amministratori di DA-TOR, sindaci o a loro familiari, Partner Contrattuali che possa influenzare l'indipendenza di giudizio o indurre ad assicurare un qualsiasi vantaggio.

Tale norma, che non ammette deroghe, concerne sia i regali promessi od offerti sia quelli ricevuti.

Si precisa che per regalo si intende qualsiasi tipo di beneficio (partecipazione gratuita ad eventi, promessa di un'offerta di lavoro, ecc.).

In ogni caso, DA-TOR si astiene da pratiche non consentite dalla legge, dagli usi commerciali o dai codici etici - se noti - delle aziende o degli enti con cui ha rapporti.

Gli omaggi di DA-TOR si caratterizzano perché volti a promuovere l'immagine della Società.

I regali offerti - salvo quelli di modico valore - devono essere gestiti e autorizzati secondo le procedure aziendali e devono essere adeguatamente documentati.

I collaboratori di DA-TOR che ricevano omaggi o benefici non consentiti, sono tenuti a darne comunicazione al proprio responsabile diretto che ne valuterà l'appropriatezza e se del caso, provvederà a far notificare al mittente la politica di DA-TOR in materia.

Le liberalità o donazioni vengono concesse esclusivamente ad associazioni riconosciute e fondazioni, nonché ad enti no-profit, regolarmente costituiti, nel rispetto della normativa contabile, civilistica e fiscale.

La Società sponsorizza esclusivamente eventi che abbiano un valore benefico, culturale o sportivo.

4.1.9 - Art. 24: Antiriciclaggio e autoriciclaggio

I destinatari del presente Codice non devono, in alcun modo e in alcuna circostanza, ricevere pagamenti o accettarne la promessa o correre il rischio di essere implicati in vicende relative al riciclaggio di denaro proveniente da attività illecite o criminali o porre in essere condotte di autoriciclaggio, ossia trasferire o impiegare in attività economiche o finanziarie somme di provenienza illecita da parte dello stesso soggetto che ha ottenuto tale denaro in maniera illecita.

In relazione a tutti i rapporti commerciali intrapresi per conto della Società, i Destinatari devono assicurarsi che i partner, clienti, fornitori o terzi diano adeguate garanzie di onorabilità e affidabilità.

La Società si impegna a rispettare tutte le norme e disposizioni, sia nazionali che internazionali, in tema di antiriciclaggio ed autoriciclaggio.

4.1.10 - Art. 25: Frode

A livello giuridico, il concetto di Frode può essere inteso in tre diverse accezioni, rilevanti sia in diritto civile che in diritto penale, ossia:

- ✓ come comportamento diretto ad abusare dell'altrui fiducia, contrariamente al principio di buona fede;
- ✓ come comportamento volto ad eludere norme giuridiche;
- ✓ come comportamento finalizzato a produrre un danno altrui.

La Società condanna fermamente le frodi e si impegna a porre in essere ogni soluzione antifrode, volta cioè ad intercettare comportamenti fraudolenti che possano influire sull'andamento di una organizzazione, ed esporla a rischi principalmente di natura economico/patrimoniale, ma anche di tipo reputazionale.

È fatto divieto ai Destinatari del Codice Etico di attuare una qualunque condotta che sia riconducibile alle tre accezioni di cui sopra.

4.1.11 - Art. 26: Contrasto al contrabbando

È fatto divieto ai destinatari del Codice Etico di porre in essere condotte tese, in qualsiasi modo, all'evasione dei diritti doganali.

La società condanna fermamente ogni forma di contrabbando e vieta di condurre affari con soggetti implicati a qualsiasi titolo in vicende di contrabbando o che, comunque, non si attengono alle disposizioni normative in materia e utilizzano espedienti tesi all'evasione dei diritti doganali.

La Società richiede pertanto che tutti i fornitori e i collaboratori applichino in maniera rigorosa la normativa doganale nell'ambito delle attività di importazione e di esportazione.

I rapporti con l'Agenzia delle Dogane sono improntati ai principi di massima collaborazione e trasparenza.

4.2 - CAPO II: NORME DI COMPORTAMENTO NEI CONFRONTI DEGLI AZIONISTI

Gli azionisti, anche potenziali, non sono solo una fonte di finanziamento, ma soggetti con opinioni e propensioni morali di vario genere. Per orientarsi nelle decisioni di investimento e nelle delibere societarie necessitano perciò di tutta l'informazione rilevante disponibile.

DA-TOR crea le condizioni affinché la partecipazione degli azionisti alle decisioni di loro competenza sia consapevole, assicura la parità di informazione e, infine, tutela l'interesse degli azionisti da iniziative non improntate a principi di trasparenza e correttezza.

4.2.1 - Art. 27: Corporate Governance

DA-TOR ritiene che debba essere sempre perseguita una condotta societaria nel rispetto formale e sostanziale delle normative di legge, proteggendo la libera determinazione assembleare, mantenendo una condotta trasparente ed affidabile, anche nei confronti degli Azionisti di minoranza e dei creditori, preservando l'integrità del capitale sociale e delle riserve non distribuibili, nonché collaborando con le autorità preposte.

Il sistema di governo societario adottato da DA-TOR, oltre a costituire uno strumento essenziale per assicurare l'efficace gestione e il valido controllo delle attività in ambito aziendale, è orientato:

- ✓ alla creazione di valore per gli azionisti;
- ✓ alla qualità del servizio ai clienti;
- ✓ al controllo dei rischi d'impresa;
- ✓ alla trasparenza nei confronti del mercato;
- ✓ al temperamento degli interessi di tutte le componenti dell'azionariato, con particolare attenzione agli azionisti di minoranza;
- ✓ alla consapevolezza della rilevanza sociale dell'attività in cui DA-TOR è impegnata e della conseguente necessità di considerare adeguatamente, nel relativo svolgimento, tutti gli interessi coinvolti.

La revisione legale è svolta dal Collegio sindacale, come previsto espressamente nello statuto sociale.

4.2.2 - Art. 28: Comportamenti degli organi sociali

Gli Organi sociali, nella consapevolezza della propria responsabilità, oltre che al rispetto della legge, della normativa vigente e dello statuto, sono tenuti all'osservanza delle prescrizioni e principi del presente Codice Etico.

In particolare, ai loro componenti è richiesto:

- ✓ di tenere un comportamento ispirato ad autonomia, indipendenza, e correttezza con le istituzioni pubbliche, i soggetti privati, le associazioni economiche, le forze politiche, nonché con ogni altro soggetto nazionale ed internazionale;
- ✓ di tenere un comportamento ispirato ad integrità, lealtà e senso di responsabilità;
- ✓ di garantire una partecipazione assidua ed informata alle adunanze ed alle attività degli Organi sociali;
- ✓ di valutare le situazioni di conflitto d'interesse o di incompatibilità di funzioni, incarichi o posizioni all'esterno e all'interno della Società, astenendosi dal compiere atti in situazioni di conflitto di interessi

nell'ambito della propria attività;

- ✓ di fare un uso riservato delle informazioni di cui siano a conoscenza per ragioni d'ufficio, evitando di avvalersi della loro posizione per ottenere vantaggi personali, sia diretti che indiretti;
- ✓ di rispettare le richieste di informazioni, da parte del Collegio sindacale, in tema di applicazione alla Società di specifiche normative;
- ✓ di provvedere a presentare in Assemblea, in relazione a un determinato ordine del giorno, soltanto atti e documenti veri, completi e non alterati;
- ✓ di non acquisire o sottoscrivere quote sociali o riserve non distribuibili per legge;
- ✓ di non effettuare riduzioni del capitale sociale, fusioni con altre società o scissioni, in grado di cagionare un danno ai creditori.

4.2.3 - Art. 29: Sistema di controllo interno e di gestione dei rischi

In materia di sistema di controllo interno e di gestione dei rischi DA-TOR adotta un apposito sistema volto a consentire l'identificazione, la misurazione, la gestione e il monitoraggio dei principali rischi aziendali.

DA-TOR riconosce la massima importanza al controllo interno inteso come un processo, svolto dal Presidente del CdA e dal Collegio Sindacale, finalizzato all'assunzione di decisioni consapevoli per la realizzazione degli obiettivi aziendali, a salvaguardare le risorse, ad assicurare la conformità alle leggi ed ai regolamenti applicabili, a predisporre bilanci e dati economico-finanziari attendibili, veritieri e corretti.

Esso concorre ad assicurare la salvaguardia del patrimonio sociale, l'efficienza e l'efficacia dei processi aziendali, l'affidabilità dell'informazione finanziaria, il rispetto di leggi e regolamenti nonché dello statuto sociale e delle procedure interne.

Per questo fine DA-TOR ha creato e sviluppato nel tempo un insieme di strumenti, procedure e meccanismi idonei a gestire il funzionamento ed il monitoraggio dell'organizzazione.

Il Presidente del CdA e i componenti degli Organi sociali devono sentirsi responsabili dell'aggiornamento e gestione di un efficace sistema di controllo interno. Per questo motivo non devono limitarsi a partecipare al sistema di controllo nell'ambito delle proprie competenze, ma devono impegnarsi a condividerne valori e strumenti con ciascun collaboratore di DA-TOR.

È politica di DA-TOR quella di diffondere a tutti i livelli una cultura caratterizzata dalla consapevolezza dell'esistenza dei controlli e dalla assunzione di una mentalità orientata all'esercizio del controllo.

4.2.4 - Art. 30: Valorizzazione dell'investimento azionario

DA-TOR si adopera affinché le performance economico-finanziarie siano tali da salvaguardare e accrescere il valore dell'impresa, al fine di remunerare adeguatamente il rischio che gli azionisti assumono con l'investimento dei propri capitali.

4.3 - CAPO III: RAPPORTI CON IL PERSONALE

4.3.1 - Art. 31: Centralità del personale e contrasto alle forme di sfruttamento – condizioni di lavoro – diritti umani

La Società riconosce la centralità del personale e delle risorse umane quale principale, fondamentale ed irrinunciabile fattore di successo e sviluppo aziendale, ritenendo quindi importante stabilire e mantenere relazioni basate su lealtà e fiducia reciproche tra datore e prestatori di lavoro.

Tutto il personale è assunto dall'impresa con regolare contratto di lavoro.

Il rapporto di lavoro si svolge nel rispetto della normativa contrattuale collettiva di settore e della normativa previdenziale, fiscale ed assicurativa.

I salari e i benefici corrisposti ai Lavoratori sono conformi alle leggi applicabili in materia di retribuzioni, incluse quelle riguardanti i salari minimi, gli straordinari e i benefici previdenziali di legge.

Le ore di lavoro non possono eccedere le ore massime previste dalla legislazione nazionale vigente, anche in

riferimento agli eventuali straordinari.

Ai lavoratori deve essere concesso almeno un giorno di riposo per ogni settimana di sette giorni.

Il lavoro è effettuato in condizioni di sicurezza ed igiene. L'ambiente di lavoro rispetta pienamente i requisiti di sicurezza della Legge Italiana in materia di sicurezza sul lavoro, gli standard igienici, sanitari e di pulizia di un ambiente sano.

Il lavoro è prestato volontariamente, in maniera rigorosamente non forzata. I dipendenti non sono trattenuti nell'organico aziendale tramite nessun vincolo e sono liberi di lasciare liberamente il loro posto di lavoro secondo le modalità previste dalla Legge Italiana.

L'impresa favorisce, inoltre, il continuo miglioramento della professionalità dei propri dipendenti, anche attraverso lo svolgimento di iniziative formative. La Società, di conseguenza, è impegnata a sviluppare le attitudini e le potenzialità del personale nello svolgimento delle proprie competenze, affinché le capacità e le legittime aspirazioni dei singoli trovino piena realizzazione nell'ambito del raggiungimento degli obiettivi aziendali.

A tali finalità deve ispirarsi l'operatività di tutte le strutture della Società ed in particolare della funzione preposta alla gestione del personale aziendale.

La Società è impegnata ad offrire pari opportunità di lavoro e di crescita professionale a tutti i dipendenti sulla base delle capacità e delle qualifiche professionali, senza alcuna discriminazione, nonché alcuna forma di nepotismo o favoritismo.

Il Personale è assunto unicamente in base a regolari contratti di lavoro, non essendo tollerata alcuna forma di lavoro irregolare. Il candidato deve essere reso edotto di tutte le caratteristiche attinenti il rapporto di lavoro.

Alla costituzione dello svolgimento del rapporto di lavoro, il personale riceve chiare e specifiche informazioni sugli aspetti normativi e retributivi ed in particolare su salari e benefici. Inoltre, per tutta la durata del rapporto di lavoro, il dipendente o collaboratore riceve indicazioni che gli consentano di comprendere la natura del proprio incarico e che gli permettano di svolgerlo adeguatamente, nel rispetto della propria qualifica.

È impegno della Società curare la formazione di tutto il personale dipendente e di favorirne la partecipazione a corsi di aggiornamento e a programmi formativi affinché le capacità e le legittime aspirazioni dei singoli trovino realizzazione in concomitanza con il raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Ne consegue che:

- ✓ la Società, per il tramite delle funzioni competenti, seleziona, assume, retribuisce e gestisce il personale in base a criteri di merito e di competenza, senza alcuna discriminazione politica, sindacale, religiosa, razziale, di lingua e di sesso, nel rispetto di tutte le leggi, dei contratti di lavoro, dei regolamenti e delle direttive in vigore;
- ✓ il sistema valutativo aziendale è gestito in modo trasparente e oggettivo

La Società contrasta fermamente il fenomeno del "caporalato".

La Società si impegna a rispettare i seguenti requisiti:

- ✓ non utilizzare lavoro infantile o lavoro forzato;
- ✓ rispettare l'orario massimo di lavoro previsto dalla normativa nazionale.
- ✓ rispettare la libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva;
- ✓ assicurare condizioni di lavoro che prevengano i lavoratori da possibili lesioni e malattie, mirando alla piena soddisfazione del proprio personale, sia esso socio o dipendente;
- ✓ contrastare ogni forma di discriminazione e garantire pari opportunità e equità di trattamento a tutti i suoi dipendenti, indipendentemente da razza, ceto, origine nazionale, religione, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale, affiliazione politica ed età;
- ✓ effettuare la selezione tenendo in esclusiva considerazione elementi oggettivi come competenza, esperienza, istruzione rapportati alle funzioni da ricoprire;
- ✓ applicare in modo completo e imparziale il contratto collettivo nazionale di lavoro a tutti i dipendenti, corrispondendo puntualmente la retribuzione stabilita e versando tutti i relativi contributi previdenziali, assistenziali e assicurativi;
- ✓ concorrere alla crescita delle persone e garantire un'occupazione stabile oltre che la formazione e l'addestramento in funzione delle necessità personali e delle esigenze organizzative e gestionali;
- ✓ effettuare promozioni in funzione delle abilità dei singoli e delle necessità organizzative e gestionali;

- ✓ garantire la tutela della maternità e della paternità, nonché delle persone svantaggiate;
- ✓ effettuare i pensionamenti in base alle norme vigenti in materia;
- ✓ effettuare eventuali licenziamenti solo nei casi consentiti dalla legge e dal CCNL, in ogni caso mai per motivi discriminatori.
- ✓ utilizzare eventuali forze di sicurezza, private o pubbliche, esclusivamente ai fini della salvaguardia del patrimonio sociale e del personale della società, e non come strumento di controllo o compressione dei diritti dei dipendenti
- ✓ non utilizzare strumenti giuridici extra aziendali (quali ad es. sfratti ecc.) come strumento di compressione dei diritti dei dipendenti;

La Società garantisce a tutti i dipendenti retribuzioni eque, dignitose e conformi a quanto previsto dal CCNL e Contratti integrativi.

Nelle buste paga sono chiaramente indicate tutte le voci relative alle spettanze e alle ritenute effettuate.

La Società esige che anche i propri fornitori e partner rispettino puntualmente la normativa vigente in materia di lavoro, con particolare attenzione al lavoro minorile, al lavoro delle donne, le condizioni e gli orari di lavoro, i trattamenti previdenziali, contributivi e salariali.

4.3.2 - Art. 32: Salari e benefits

La Società si impegna a versare puntualmente i salari dovuti e gli ulteriori diritti dovuti direttamente o indirettamente, in contanti o in natura, da parte del datore di lavoro al lavoratore e derivanti dall'occupazione del lavoratore.

4.3.3 - Art. 33: Obblighi del personale

La professionalità e l'impegno del personale rappresentano uno specifico obbligo, in quanto presupposti imprescindibili per il conseguimento degli obiettivi della Società. I dipendenti e i collaboratori non possono essere esonerati dall'osservanza di quanto previsto dal presente Codice Etico.

A mero titolo esemplificativo e senza pretesa di esaustività, essi si impegnano ad operare con diligenza e lealtà secondo le seguenti regole comportamentali:

- ✓ deve essere evitata ogni situazione o attività personale che possa condurre a conflitti d'interesse, anche potenziali, con l'azienda o che potrebbe interferire con la capacità di assumere decisioni imparziali, nel migliore interesse della Società;
- ✓ è vietato al personale di accettare, anche indirettamente, denaro, doni, beni, servizi, prestazioni o favori in relazione a rapporti intrattenuti con qualunque soggetto terzo con cui la Società abbia un rapporto in essere al fine di influenzarne le decisioni, in vista di trattamenti più favorevoli o prestazioni indebite o per qualsiasi altra finalità;
- ✓ eventuali richieste o offerte di denaro, di doni, di favori di qualunque tipo, ricevute dal Personale, secondo quanto stabilito nel punto precedente, devono essere tempestivamente portate a conoscenza del proprio superiore gerarchico;
- ✓ le informazioni acquisite nello svolgimento delle attività assegnate devono rimanere strettamente riservate e opportunamente protette e non possono essere utilizzate, comunicate o divulgate a terzi;
- ✓ curare le proprie competenze e professionalità, arricchendole con l'esperienza e la collaborazione dei colleghi creando, in tal modo, un clima in cui tutti i colleghi si sentano bene accettati ed incoraggiati al raggiungimento dei propri obiettivi professionali;
- ✓ l'attività di ogni dipendente e collaboratore delle strutture operative, di direzione o della rete commerciale, deve essere improntata alla massima collaborazione al fine di raggiungere la soddisfazione della clientela;
- ✓ le decisioni assunte devono essere basate su principi di sana e prudente gestione, attraverso la valutazione oculata dei rischi potenziali, nella consapevolezza che le proprie scelte contribuiscono al raggiungimento di positivi risultati aziendali;
- ✓ ogni soggetto è tenuto ad operare con diligenza per tutelare i beni aziendali, utilizzando con scrupolo e responsabilità le risorse allo stesso affidate, evitandone utilizzi impropri che possano essere causa di

- danno o di riduzione di efficienza, o comunque in contrasto con l'interesse della Società;
- ✓ occorre sempre collaborare con l'Autorità giudiziaria nell'ambito delle indagini e dei processi da questa condotti e, nello specifico è vietato:
 - esercitare pressioni, di qualsiasi natura, sulla persona chiamata a rendere dichiarazioni davanti all'autorità giudiziaria, al fine di indurla a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci;
 - aiutare chi abbia realizzato un fatto penalmente rilevante a eludere le investigazioni dell'autorità o sottrarsi alle ricerche di questa.

4.3.4 - Art. 34: Rapporti con le organizzazioni politiche e sindacali

I principi di trasparenza, indipendenza ed integrità devono caratterizzare anche i rapporti intrattenuti dalle competenti funzioni aziendali con le organizzazioni politiche e sindacali.

La Società valuta la possibilità di procedere ad erogare contributi ai partiti, nel rispetto delle leggi vigenti sul finanziamento ad essi, senza che l'erogazione dei contributi equivalga di per sé al venir meno del principio di neutralità, cui la Società si ispira nei rapporti con i partiti politici, ovvero possa determinare o tentare di determinare un ritorno in termini di vantaggi o benefici.

Al pari dei partiti politici, la Società riconosce un'importante funzione sociale alle organizzazioni sindacali verso le quali sono favoriti il dialogo e la collaborazione nel rispetto dei principi di lealtà, trasparenza ed equilibrio, per una corretta dialettica senza alcuna discriminazione o diversità di trattamento, al fine di favorire un clima di reciproca fiducia e un dialogo solido nella ricerca di soluzioni di elevata flessibilità.

La partecipazione, a titolo personale, dei destinatari del Codice Etico ad organizzazioni politiche avviene fuori dell'orario di lavoro e senza alcun collegamento con la funzione svolta in Azienda.

4.4 - CAPO IV: NORME DI COMPORTAMENTO CON I SOGGETTI ESTERNI

4.4.1 - Art. 35: Rapporti con clienti

La Società manifesta una costante sensibilità e attenzione alla qualità della relazione con la clientela ed al suo continuo miglioramento, essendo ciò presupposto necessario del processo di creazione e distribuzione del valore nell'azienda. I Clienti, infatti, costituiscono parte integrante del patrimonio aziendale della Società.

Nei rapporti con i clienti, ciascun Destinatario del presente Codice rappresenta l'Azienda, di cui è parte integrante.

A tal fine, i Destinatari sono tenuti a svolgere le proprie attività nei confronti dei Clienti con professionalità, competenza, disponibilità, correttezza, cortesia e trasparenza.

L'eccellenza dei prodotti e dei servizi offerti e la garanzia di dare una risposta immediata e qualificata alle richieste costituiscono gli elementi distintivi del rapporto della Società con la clientela.

I comportamenti assunti sono sempre improntati al rispetto professionale della riservatezza sulle informazioni acquisite nel corso dell'attività, nonché della vigente normativa in tema di tutela dei dati personali.

Nell'ambito dei rapporti commerciali, tutti coloro che lavorano con e per la Società sono tenuti:

- ✓ a promuovere in ogni settore dell'attività, ivi compresi anche i rapporti commerciali, comportamenti leali e corretti condannando ogni possibile forma di turbamento alla libertà dell'industria o del commercio, nonché ogni possibile forma di illecita concorrenza, di frode, di contraffazione o di usurpazione di titoli di proprietà industriale, richiamando tutti coloro che operano nell'interesse della Società al rispetto della normativa esistente a tutela degli strumenti o segni di autenticazione, certificazione o riconoscimento, a tutela dell'industria e del commercio ed in materia di diritto d'autore;
- ✓ a contrastare e respingere qualsiasi comportamento volto ad ottenere informazioni confidenziali relative a propri concorrenti sul mercato nel rispetto della vigente normativa in materia di antitrust e di leale concorrenza, impegnandosi a non intraprendere iniziative che possano costituire violazioni di tale normativa;

- ✓ a salvaguardare i diritti di proprietà intellettuale propri e altrui, ivi compresi i diritti d'autore, brevetti, marchi e segni di riconoscimento, attenendosi alle politiche e alle procedure previste per la loro tutela;
- ✓ a contrastare e respingere ogni comportamento volto ad acquisire opportunità commerciali con modalità illecite, offrendo o promettendo denaro o altre utilità non dovute.

Per tutelare l'immagine e la reputazione della Società – costruite attraverso l'impegno, la dedizione e la professionalità delle sue strutture – è indispensabile che i rapporti con la clientela siano improntati:

- ✓ alla piena trasparenza e correttezza;
- ✓ al mantenimento di elevati standard di qualità dei propri servizi e alla massimizzazione della soddisfazione della clientela;
- ✓ all'accurata identificazione del profilo di rischio dei clienti;
- ✓ ad un tempestivo riscontro ai reclami, mirando a una risoluzione sostanziale delle controversie;
- ✓ alla prestazione di cura e attenzione di ogni Cliente o categoria di Clienti, senza discriminazione alcuna in base alla loro nazionalità, religione o genere;
- ✓ all'elaborazione di una politica dei prezzi in linea con la qualità del servizio offerto;
- ✓ ad un impegno di rendere i propri centri e i propri servizi accessibili alle persone disabili, eliminando eventuali barriere architettoniche;
- ✓ al rispetto della legge, con particolare riferimento alle disposizioni in tema di antiriciclaggio, nonché di lotta alla ricettazione e all'impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita;
- ✓ all'indipendenza da ogni condizionamento improprio, sia interno che esterno;
- ✓ al regolare monitoraggio del raggiungimento degli obiettivi di soddisfazione e fedeltà dei clienti.

Inoltre, nell'avviare relazioni commerciali con nuovi clienti e nella gestione di quelle già in essere, è necessario, tenuto conto delle informazioni disponibili, evitare di:

- ✓ intrattenere relazioni, dirette o indirette, con soggetti dei quali sia conosciuta, o solamente sospettata, l'implicazione in attività illecite, in particolare connesse al traffico di armi e di sostanze stupefacenti, al riciclaggio ed al terrorismo, e, comunque, con persone prive dei necessari requisiti di serietà ed affidabilità commerciale;
- ✓ finanziare attività volte alla produzione o commercializzazione di prodotti altamente inquinanti o pericolosi per l'ambiente e la salute;
- ✓ intrattenere rapporti finanziari con quelle attività economiche che, anche in modo indiretto, ostacolano lo sviluppo umano e contribuiscono a violare i diritti fondamentali della persona (ad esempio sfruttando l'impiego di lavoro minorile).

Con riferimento ai rapporti con i clienti, è fatto vietato ai Destinatari di promettere od offrire agli stessi clienti, benefici o altre utilità per promuovere o favorire gli interessi della Società in sede di assunzione di impegni e/o di gestione dei rapporti di qualsivoglia natura.

In particolare, è vietato:

- ✓ offrire ai soggetti sopra citati, anche in occasioni di festività, omaggi fatta eccezione per regalie di valore simbolico direttamente ascrivibili a normali relazioni di cortesia commerciale e, comunque, tali da non poter ingenerare, nell'altra parte ovvero in un terzo estraneo ed imparziale, l'impressione che esse siano finalizzate ad acquisire dalle Società o concedere alla Società indebiti vantaggi, ovvero tali da ingenerare comunque l'impressione di illegalità o immoralità;
- ✓ esaminare o proporre strumentalmente opportunità di impiego di dipendenti e/o opportunità commerciali di qualsiasi altro genere che potrebbero indebitamente avvantaggiarli, al di fuori dell'ordinario trattamento riservato alla clientela;
- ✓ effettuare spese di rappresentanza ingiustificate, o non previste contrattualmente, e con finalità diverse dalla mera promozione dell'immagine aziendale.

4.4.2 - Art. 36: Rapporti con i fornitori

Le relazioni con i fornitori dell'impresa, comprensive dei contratti finanziari e di consulenza, sono regolate dalle norme di questo Codice e sono oggetto di costante ed attento monitoraggio da parte della Società.

La Società si avvale di fornitori, appaltatori o subappaltatori che operino in conformità della normativa vigente e delle regole previste in questo Codice.

Pertanto, i principi applicati alle relazioni intrattenute con i clienti devono caratterizzare altresì i rapporti commerciali della Società con i propri fornitori con i quali si impegna a sviluppare rapporti di correttezza e di trasparenza.

In particolare, sono assicurati:

- ✓ modalità standard di selezione e di gestione dei fornitori, assicurando agli stessi pari dignità ed opportunità. Nel processo di selezione dei Fornitori si terrà conto di obiettive e trasparenti valutazioni della loro professionalità e struttura imprenditoriale, della qualità, del prezzo, delle modalità di svolgimento del servizio e di consegna. Inoltre, si valuterà il loro apprezzamento sul mercato, la loro capacità di far fronte agli obblighi di riservatezza, che la natura del servizio offerto impone, nonché i criteri di responsabilità sociale e la loro compatibilità e adeguatezza alle dimensioni e alle necessità della Società;
- ✓ criteri e sistemi di monitoraggio costante della qualità delle prestazioni e dei beni/servizi forniti;
- ✓ contratti di fornitura improntati all'equità, soprattutto con riferimento ai termini di pagamento e all'onerosità degli adempimenti amministrativi.

L'adesione ai principi sopraindicati è garantita dall'adozione e dal rispetto di procedure interne in tema di acquisti e selezione dei fornitori.

I fornitori sono sensibilizzati a svolgere la loro attività seguendo standard di condotta coerenti con quelli indicati nel Codice. In particolare, essi devono assicurare serietà nel business, rispettare i diritti dei propri lavoratori, investire in qualità e gestire in modo responsabile gli impatti ambientali e sociali.

Con riferimento ai Fornitori, è fatto divieto a chiunque intrattenga rapporti con gli stessi di richiedere doni (non solo sotto forma di somme in denaro, ma anche beni), benefici o altre utilità, al fine di agevolare la loro posizione lavorativa nei confronti della Società, a scapito di altri e con il nocumento della Società medesima.

4.4.3 - Art. 37: Tutela degli aspetti etici lungo la supply chain

Al fine di promuovere prassi socialmente responsabili lungo tutta la supply chain (fornitori/subappaltatori, sub-fornitori e agenzie per l'impiego private) ed in accordo con la propria politica di Responsabilità Sociale, la Società fa leva sulle sue attività di controllo e sulle capacità di influenza su tutta la supply chain al fine di favorire prassi socialmente responsabili richiedendo una dichiarazione di conformità a standard sociali minimi.

Le violazioni dei principi generali del Codice Etico comportano meccanismi sanzionatori, tesi anche a evitare reati che possano comportare responsabilità amministrativa a carico di DA-TOR.

4.4.4 - Art. 38: Rapporti con i partner commerciali ed i consulenti esterni

Ai Partner Commerciali ed ai Consulenti Esterni viene chiesto di rispettare i principi e le disposizioni contenute nel presente Codice Etico.

Gli accordi con i Partner Commerciali ed i Consulenti Esterni dovranno essere redatti nella forma prescritta dalla Società, e comunque per iscritto, e dovranno essere stipulati prima dell'inizio dell'attività.

4.5 - CAPO V: NORME DI COMPORTAMENTO NELLE RELAZIONI CON LE IMPRESE CONCORRENTI E CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

4.5.1 - Art. 39: Rapporti con le imprese concorrenti

I rapporti con le imprese concorrenti devono essere improntati alla correttezza ed alla legalità, in applicazione dei principi del presente Codice Etico, nonché dei principi stabiliti in materia di industria e commercio dalle leggi nazionali, comunitarie ed internazionali.

Pertanto, è fatto divieto di:

- ✓ usare nomi o segni distintivi idonei a produrre confusione con nomi o segni distintivi legittimamente usati da altri o compiere con qualsiasi altro mezzo atti idonei a creare confusione con i prodotti e/o con l'attività di un concorrente;
- ✓ diffondere notizie e apprezzamenti sui prodotti/servizi e sull'attività di un concorrente idonei a determinarne il discredito, appropriarsi di pregi dell'impresa di un concorrente;
- ✓ valersi direttamente o indirettamente di ogni altro mezzo non conforme ai principi della correttezza professionale e idoneo a danneggiare l'altrui azienda.

4.5.2 - Art. 40: Rapporti con la pubblica amministrazione

La Società individua e definisce i canali di comunicazione con tutti gli interlocutori della Pubblica Amministrazione (a titolo meramente esemplificativo, i Ministeri, l'Autorità Garante per la protezione dei dati personali, l'Agenzia delle Entrate, etc.) sia a livello locale, sia a livello nazionale ed internazionale, nonché a livello di Unione Europea.

In particolare, l'assunzione di impegni nei confronti della Pubblica Amministrazione (di seguito, anche PA) è riservata alle funzioni aziendali a ciò preposte ed autorizzate, le quali sono tenute ad assolvere ai propri compiti con integrità, indipendenza e correttezza. I rapporti sono altresì improntati alla massima collaborazione, dovendo in ogni caso evitare di ostacolare l'attività istituzionale e sono svolti preservando, nelle relazioni intrattenute con le stesse, corretti ambiti di reciproca indipendenza evitando ogni azione o atteggiamento che possa essere interpretato quale tentativo di influenzarne impropriamente le decisioni.

I rapporti con i dipendenti pubblici devono essere conformi ai principi ed alle previsioni dettati dal Codice di comportamento dei dipendenti delle Pubbliche amministrazioni.

Con riferimento ai rapporti con la PA, è pertanto fatto divieto ai Destinatari di promettere od offrire a Pubblici Ufficiali ovvero Incaricati di Pubblico Servizio, o a dipendenti in genere della Pubblica Amministrazione alcuna forma di regalo – quindi doni (non solo sotto forma di somme in denaro, ma anche beni), benefici o altre utilità – per promuovere o favorire gli interessi della Società in sede di assunzione di impegni e/o di gestione dei rapporti di qualsivoglia natura con la Pubblica Amministrazione, che possa anche solo apparire come eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia, o comunque rivolta, appunto, ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività.

In particolare, è vietato:

- ✓ ricercare ed instaurare, nei confronti di rappresentanti o dipendenti delle Pubbliche amministrazioni, relazioni personali di favore, influenza, ingerenza idonee a condizionare, direttamente o indirettamente, l'esito del rapporto;
- ✓ offrire a rappresentanti, funzionari o dipendenti delle PA, anche in occasioni di festività, omaggi, beni o altre utilità – anche per interposta persona –, fatta eccezione per regalie di simbolico o modico valore e conformi agli usi, direttamente ascrivibili a normali relazioni di cortesia commerciale e, comunque, tali da non poter ingenerare, nell'altra parte ovvero in un terzo estraneo ed imparziale, l'impressione che esse siano finalizzate ad acquisire dalla Società o concedere alla Società indebiti vantaggi o favori, ovvero tali da ingenerare comunque l'impressione di illegalità o immoralità;
- ✓ esaminare o proporre strumentalmente opportunità di impiego di dipendenti della Pubblica Amministrazione (o parenti ed affini) e/o opportunità commerciali di qualsiasi altro genere che potrebbero indebitamente avvantaggiarli, al di fuori dell'ordinario trattamento riservato alla clientela;

- ✓ effettuare spese di rappresentanza ingiustificate, o non previste contrattualmente, e con finalità diverse dalla mera promozione dell'immagine aziendale;
- ✓ fornire o promettere di fornire, sollecitare od ottenere informazioni e/o documenti riservati o comunque tali da poter compromettere l'integrità o la reputazione di una o entrambe le parti;
- ✓ favorire, nei processi d'acquisto, fornitori e sub-fornitori solo perché indicati dai dipendenti stessi della Pubblica Amministrazione come condizione per lo svolgimento successivo delle attività;
- ✓ suggerire o comunque istigare il pubblico ufficiale o l'incaricato di pubblico servizio a commettere violazioni di regole di condotta, ovvero ad agire in presenza di interessi propri;
- ✓ esibire scientemente documenti falsi o contenenti dati falsi o alterati, sottrarre o omettere documenti, omettere informazioni dovute, al fine di orientare indebitamente a favore proprio o della propria clientela le decisioni della Pubblica Amministrazione;
- ✓ tenere una condotta ingannevole che possa indurre la Pubblica Amministrazione in errore nella valutazione tecnico-economica dei prodotti e servizi offerti/forniti, o influenzare indebitamente la decisione della Pubblica Amministrazione;
- ✓ utilizzare o presentare dichiarazioni o documenti falsi o attestanti cose non vere ovvero omettere informazioni dovute, per conseguire in modo indebito contributi, finanziamenti, mutui agevolati o altre erogazioni dello stesso tipo da parte dello Stato, delle Comunità europee o di altri enti pubblici, ovvero dell'Unione Europea o di altri Enti collegati alla tutela degli interessi finanziari dell'Unione Europea.

I Destinatari sono tenuti a verificare che le erogazioni pubbliche, i contributi o i finanziamenti agevolati, erogati in favore della Società, siano utilizzati per lo svolgimento delle attività o la realizzazione delle iniziative per le quali sono stati concessi; qualsiasi utilizzo diverso da quello per il quale sono stati erogati è vietato.

Chiunque riceva richieste esplicite o implicite o proposte di benefici di qualsiasi natura da Pubblici Ufficiali ovvero Incaricati di Pubblico Servizio deve immediatamente:

- ✓ sospendere ogni rapporto con gli stessi;
- ✓ riferire l'accaduto al suo diretto proprio superiore.

4.6 - CAPO VI: RAPPORTI CON I MASS MEDIA

4.6.1 - Art. 41: I mass media

La Società riconosce il fondamentale ruolo informativo svolto dai Mass Media verso il pubblico. A tale scopo, si impegna a collaborare pienamente con tutti gli organi di informazione, senza discriminazioni, nel rispetto dei reciproci ruoli.

Le comunicazioni della Società verso qualunque Organo di informazione devono essere veritiere, chiare, trasparenti, non ambigue o strumentali; esse, inoltre, devono essere coerenti, omogenee, accurate, conformi alle politiche e ai programmi aziendali.

I rapporti con la stampa e con gli altri mezzi di comunicazione di massa sono riservati agli organi e alle funzioni aziendali preposte.

Allo scopo di garantire una informazione univoca e supportare coloro che entrano in contatto con i mezzi di informazione, le dichiarazioni rese per conto della Società devono essere sottoposte alla preventiva autorizzazione degli organi e delle funzioni aziendali competenti.

La promozione della Società rispetta i valori etici di cui al presente Codice, ripudiando l'utilizzo di messaggi volgari od offensivi. La Società cura le informazioni pubblicate sul sito web istituzionale in modo da renderlo uno strumento completo, efficace ed in linea con le aspettative del mercato.

5 SEZIONE V – MODALITÀ DI ATTUAZIONE E DI AGGIORNAMENTO

5.1 - Art. 42: Codice Etico - vigilanza

La Società adotta specifiche modalità di controllo della conformità dei comportamenti di chiunque agisce per l'impresa o nel suo ambito alle previsioni della normativa vigente ed alle regole di comportamento di questo Codice.

In particolare, la Società si premurerà di:

- ✓ controllare il rispetto del Codice Etico;
- ✓ seguire e coordinare l'aggiornamento del Codice Etico;
- ✓ promuovere e monitorare le iniziative dirette a favorire la comunicazione e diffusione del Codice Etico presso tutti i soggetti tenuti al rispetto delle relative prescrizioni e principi;
- ✓ attuare piani di formazione etica;
- ✓ perseguire le eventuali infrazioni riscontrate.

5.2 - Art. 43: Diffusione e segnalazioni

Il Codice Etico ed i suoi aggiornamenti sono portati a conoscenza di tutti i Destinatari (interni ed esterni) mediante adeguata attività di comunicazione e diffusione affinché vengano conosciuti ed applicati i valori ed i principi in esso contenuti e si eviti che l'iniziativa individuale possa generare comportamenti non coerenti con il profilo reputazionale che la Società persegue.

L'estratto del Codice Etico viene pubblicato sul sito internet accessibile a tutti.

Una copia del Codice viene consegnata a ciascun consigliere, dipendente o collaboratore all'atto, rispettivamente, della nomina, dell'assunzione o dell'avvio del rapporto con la Società.

Il Codice Etico è oggetto di specifiche campagne di divulgazione alla clientela ovvero ad altri soggetti interessati nei modi ritenuti di volta in volta più opportuni.

I Destinatari del presente codice hanno l'obbligo di segnalare eventuali istruzioni ricevute che siano in contrasto con la legge, i contratti di lavoro, la normativa interna e il presente Codice Etico.

Il mancato rispetto dell'obbligo di segnalazione è espressamente sanzionato.

In particolare, ogni violazione dei principi e delle disposizioni contenute nel presente Codice Etico dovrà prontamente essere segnalata dai Destinatari, anche in forma anonima, ai propri superiori e/o all'ufficio delle risorse umane.

5.3 - Art. 44: Segnalazioni – riservatezza e tutela

La Società promuove la prevenzione e la verifica di ogni condotta illecita o, comunque, contraria al Codice etico.

In questa prospettiva, la Società promuove la cultura dello speak up, cioè la libertà di interpellare, in ottica di confronto, colleghi e/o superiori gerarchici nel caso in cui si ritenga opportuno o necessario manifestare dubbi o preoccupazioni, esporre problemi, formulare proposte e idee o, in generale, esprimere opinioni per migliorare il lavoro all'interno dell'organizzazione.

La società ha inoltre inteso garantire ai propri dipendenti e apicali la possibilità di segnalare, anche in via riservata, un possibile reato, un illecito o una qualunque condotta irregolare commessa da altri soggetti appartenenti alla Società stessa.

La Società tutela i dipendenti che si siano confrontati tra di loro o abbiano effettuato una segnalazione. Chi segnala una sospetta irregolarità non può subire alcuna conseguenza negativa, salvo l'ipotesi che vengano effettuate segnalazioni infondate effettuate con dolo o colpa grave.

DA-TOR non tollera ritorsioni nei confronti dei dipendenti che in buona fede sollevano questioni, espongono eventuali problematiche, segnalano sospette violazioni o partecipano ad indagini aziendali interne. Chiunque effettui una segnalazione in buona fede o contribuisca a risolvere una segnalazione è protetto da qualunque ritorsione.

Per buona fede si intende credere sinceramente che esista un problema legittimo.

La ritorsione consiste in un'azione di minaccia, volta a impedire a qualcuno di effettuare una segnalazione, oppure una rappresaglia. La ritorsione nei confronti di chi effettua una segnalazione costituisce una violazione del presente Codice Etico. Allo stesso modo, non saranno tollerate segnalazioni fatte in malafede o deliberatamente false. Chiunque partecipi consapevolmente ad una ritorsione o invii una falsa segnalazione sarà sottoposto ad azione disciplinare, licenziamento incluso.

Eventuali episodi di ritorsione dovranno essere prontamente segnalati a DA-TOR.

I canali per sollevare questioni, chiedere consiglio, esporre eventuali problematiche e segnalare violazioni sospette sono:

- ✓ Il diretto responsabile,
- ✓ Il supervisore del responsabile diretto;
- ✓ Direttore di stabilimento
- ✓ Membro dell'Ufficio Risorse umane
- ✓ Fogli anonimi di segnalazione disponibili presso le bacheche

6 SEZIONE VI – VIOLAZIONI DEL CODICE ETICO E SANZIONI

6.1 - Art. 45: Destinatari

Il presente Sistema sanzionatorio è modulato in ragione della categoria di inquadramento dei Destinatari nonché dell'eventuale natura autonoma o parasubordinata del rapporto che intercorre tra i Destinatari stessi e la Società.

In particolare, il Sistema sanzionatorio, nei limiti e in base ai requisiti in esso stabiliti, è rivolto a:

- ✓ Prestatori di lavoro subordinato, dipendenti, collaboratori coordinati non occasionali e soci lavoratori (di seguito Dipendenti);
- ✓ Organi Sociali e loro componenti;
- ✓ Società di Revisione; Consulenti; Collaboratori (ivi compresi lavoratori parasubordinati, agenti ecc.); Fornitori; altri Soggetti Terzi che abbiano con la Società rapporti contrattuali (ad es. Società di outsourcing, società interinali);

L'applicazione del Sistema sanzionatorio è autonoma rispetto allo svolgimento e all'esito del procedimento penale eventualmente avviato presso l'Autorità giudiziaria competente nei confronti dei soggetti sopra citati, per la commissione di eventuali reati.

A norma dell'art. 2106 c.c. il presente Sistema sanzionatorio integra, per quanto non previsto e limitatamente alle fattispecie qui contemplate, il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) settore metalmeccanico per le lavoratrici e i lavoratori addetti all'industria metalmeccanica privata e alla installazione di impianti, lo Statuto e/o il Regolamento interno, ferma restando l'applicazione degli stessi per le ipotesi ivi delineate.

6.2 - Art. 46: Tassatività

Le sanzioni previste nella presente Sezione si applicano solamente agli illeciti disciplinari derivanti dalla violazione del Codice Etico nei limiti e secondo quanto ivi stabilito.

6.3 - Art. 47: Criteri di scelta delle sanzioni

Nell'irrogare le sanzioni – graduate in ragione della gravità della violazione – si deve tenere conto della specifica idoneità di ciascuna in relazione alla natura e al grado di esigenze da soddisfare nel caso concreto.

In particolare, si dovrà tenere conto di:

- ✓ volontarietà o involontarietà del comportamento;
- ✓ rilevanza degli obblighi violati;
- ✓ gravità del pericolo creato alla Società;

- ✓ entità del danno creato alla Società;
- ✓ livello di responsabilità gerarchica e/o specialistica;
- ✓ presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alle precedenti prestazioni lavorative e ai precedenti disciplinari negli ultimi cinque anni;
- ✓ eventuale condivisione di responsabilità con altri lavoratori che abbiano concorso nel determinare la mancanza.

6.4 - Art. 48: Informazione e formazione

Il presente Sistema sanzionatorio è:

- ✓ divulgato presso la sede legale della società;
- ✓ distribuito, nella sua versione completa, ai Dipendenti, Amministratori, Sindaci anche mediante specifica normativa aziendale (Circolari, Comunicazioni, ecc.);
- ✓ portato a conoscenza, in vari modi, ai Soggetti Terzi.

Sarà comunque cura della Società informare tutti i dipendenti – mediante comunicato interno – dell'approvazione del Sistema sanzionatorio e della possibilità di prenderne visione.

6.5 - Art. 49: Tentativo

Sono sanzionati i comportamenti o le omissioni diretti in modo non equivoco a violare le regole di condotta imposte dal Codice Etico anche se l'azione non si compie o l'evento non si verifichi.

6.6 - Art. 50: Comportamenti sanzionabili dei dipendenti

Ferma la preventiva contestazione e la procedura prescritta dall'art. 7 della Legge 20 maggio 1970 n. 300 (di seguito, Statuto dei Lavoratori), le sanzioni previste nell'articolo che segue si applicano nei confronti dei dipendenti della Società che pongano in essere illeciti in grado di determinare una violazione del Codice Etico. Costituisce violazione del Codice Etico la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi ai principi contenuti o richiamati nel Codice Etico, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti o richiamati dal Codice Etico.

Ogni eventuale violazione dei suddetti principi, misure e procedure rappresenta, se accertata, un inadempimento contrattuale in relazione alle obbligazioni che derivano dal rapporto di lavoro ai sensi degli artt. 2104 e 2106 c.c.

6.7 - Art. 51: Sanzioni per i dipendenti

Il mancato rispetto delle prescrizioni del Codice Etico è sanzionato, a seconda della gravità della infrazione, con i provvedimenti disciplinari previsti dall'apparato sanzionatorio di cui al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) settore metalmeccanico per le lavoratrici e i lavoratori addetti all'industria metalmeccanica privata e alla installazione di impianti, precisamente:

- ✓ richiamo verbale;
- ✓ ammonizione scritta;
- ✓ multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare;
- ✓ sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;
- ✓ licenziamento per mancanze.

In particolare, si prevede che:

- ✓ incorre nei provvedimenti di richiamo verbale il dipendente che:
- ✓ adotti comportamenti non coerenti con il Codice Etico non aventi rilevanza esterna.
- ✓ incorre nei provvedimenti di ammonizione scritta il dipendente che:
- ✓ reiteri comportamenti non coerenti con il Codice Etico non aventi rilevanza esterna oppure adotti comportamenti non coerenti con il Codice Etico aventi rilevanza esterna potenzialmente dannosi per la società anche in termini di danno d'immagine;

- ✓ incorre nel provvedimento di multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione il dipendente che:
- ✓ violi più volte le procedure aziendali e/o adotti più volte comportamenti non conformi alle prescrizioni o alle procedure previste o richiamate nel Codice Etico, dovendosi ravvisare in tale comportamento la ripetuta effettuazione del non eseguire il lavoro secondo le istruzioni ricevute.
- ✓ incorre nel provvedimento della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a tre giorni, il dipendente che:
- ✓ violi le procedure aziendali e/o adotti comportamenti non coerenti con il Codice Etico, compiendo atti che arrechino o possano arrecare danno all'azienda, esponendola ad una situazione oggettiva di pericolo riguardante l'integrità del patrimonio.
- ✓ Fermo restando l'ambito di applicazione della legge 15 luglio 1966, n. 604, come modificata dall'art. 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e dalla legge 11 maggio 1990, n. 108 incorre nel licenziamento per giustificato motivo con preavviso il dipendente che:
 - ✓ Adotti un comportamento non conforme alle previsioni e alle prescrizioni contenute o richiamate nel Codice Etico e sia diretto in modo univoco al compimento di uno dei seguenti reati:
 - ✓ Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione Europea per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (art. 24 D.lgs. n. 231/2001);
 - ✓ Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 bis D.lgs. n. 231/2001);
 - ✓ Delitti di criminalità organizzata (art. 24 ter D.lgs. n. 231/2001);
 - ✓ Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio (art. 25 d.lgs. 231/2001)
 - ✓ Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 bis D.lgs. n. 231/2001);
 - ✓ Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 bis 1 D.lgs. n. 231/2001);
 - ✓ Reati societari (art. 25 ter D.lgs. n. 231/2001);
 - ✓ Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal Codice penale e dalle leggi speciali (art. 25 quater D.lgs. n. 231/2001);
 - ✓ Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 quater 1 D.lgs. n. 231/2001);
 - ✓ Delitti contro la personalità individuale (art. 25 quinquies D.lgs. n. 231/2001);
 - ✓ Reati di abuso di mercato (art. 25 sexies D.lgs. n. 231/2001);
 - ✓ Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25 septies D.lgs. n. 231/2001);
 - ✓ Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25 octies D.lgs. n. 231/2001);
 - ✓ Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25 octies.1 D.lgs. n. 231/2001);
 - ✓ Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 nonies D.lgs. n. 231/2001);
 - ✓ Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 decies D.lgs. n. 231/2001);
 - ✓ Reati ambientali (art. 25 undecies D.lgs. n. 231/2001);
 - ✓ Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 duodecies D.lgs. n. 231/2001);
 - ✓ Razzismo e xenofobia (art. 25 terdecies D.lgs. n. 231/2001);
 - ✓ Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25 quaterdecies D.lgs. n. 231/2001);
 - ✓ Reati tributari (Art. 25 quinquiesdecies D.lgs. n. 231/2001);

- ✓ Contrabbando (art. 25 sexiesdecies D.lgs. n. 231/2001).
- ✓ incorre nel licenziamento per giusta causa senza preavviso il dipendente che:
 - ✓ adottò un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni e delle procedure previste o richiamate nel Codice Etico e tali da determinare il rischio di concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal D.Lgs. n. 231 del 2001, nonché da far venire meno il vincolo fiduciario dell'azienda nei suoi confronti.

Devono essere rispettati tutti gli adempimenti di legge e di contratto relativi all'irrogazione della sanzione disciplinare.

6.8 - Art. 52: Comportamenti sanzionabili del Presidente del CdA e del consiglio d'amministrazione

Costituisce violazione del Codice Etico la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi ai principi contenuti o richiamati nel Codice Etico, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti o richiamati dal Codice Etico.

Ogni eventuale violazione dei suddetti principi, misure e procedure rappresenta, se accertata inosservanza dei doveri ad essi imposti dalla legge e dallo statuto ai sensi dell'art. 2392 c.c.

6.9 - Art. 53: Sanzioni per il Presidente del CdA e per il consiglio d'amministrazione

Il mancato rispetto delle prescrizioni contenute nel paragrafo precedente è sanzionato, a seconda della gravità della infrazione e in considerazione della particolare natura del rapporto, con i seguenti provvedimenti disciplinari:

- ✓ diffida al puntuale rispetto delle previsioni;
- ✓ la revoca delle deleghe e conseguente decurtazione degli emolumenti;
- ✓ decurtazione degli emolumenti;
- ✓ la convocazione dell'Assemblea dei Soci per l'adozione del provvedimento di revoca di cui all'art. 2383 c.c. (revoca).

L'applicazione delle sanzioni disciplinari sopra citate, non esclude la facoltà della Società di promuovere ex art. 2393 c.c. l'azione di responsabilità.

6.10 - Art. 54: Applicazione delle sanzioni al Presidente del CdA ed al consiglio d'amministrazione

Il Presidente del CDA dovrà convocare immediatamente l'Assemblea dei soci affinché sia informata sui fatti e possa prendere i provvedimenti ritenuti più idonei e opportuni per le determinazioni del caso.

In caso di omissione o di ingiustificato ritardo da parte dell'Amministratore unico, il Collegio Sindacale convoca l'Assemblea dei soci ai sensi dell'art. 2406 c.c. ai fini di adottare le misure più idonee consentite dalla legge (qualora si tratti di violazioni tali da integrare giusta causa di revoca propone all'Assemblea l'adozione dei provvedimenti di competenza, fatti salvi i diritti al risarcimento dei danni patiti).

6.11 - Art. 55: Comportamenti sanzionabili dei sindaci

Costituisce violazione del Codice Etico la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi ai principi contenuti o richiamati nel Codice Etico, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti o richiamati dal Codice Etico.

6.12 - Art. 56: Sanzioni per i Sindaci

Il mancato rispetto delle prescrizioni contenute nel paragrafo precedente è sanzionato, a seconda della gravità della infrazione e in considerazione della particolare natura del rapporto, con i provvedimenti decisi dall'Assemblea dei soci.

6.13 - Art. 57: Applicazione delle sanzioni ai Sindaci

Nel caso in cui sia accertata la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi ai principi contenuti o richiamati nel Codice Etico, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti o richiamati dal Codice Etico il Presidente del CDA, prenderà gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei soci ai fini di adottare le misure più idonee consentite dalla legge (qualora si tratti di violazioni tali da integrare giusta causa di revoca propone all'Assemblea l'adozione dei provvedimenti di competenza, fatti salvi i diritti al risarcimento dei danni patiti).

6.13 - Art. 58: Sanzioni per i soggetti terzi

L'inosservanza delle prescrizioni stabilite o richiamate nel Codice Etico da parte dei Soggetti Terzi può determinare, nei loro confronti ed in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, le seguenti sanzioni:

- ✓ la diffida al puntuale rispetto delle previsioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico qualora la violazione di una o più regole comportamentali in esso previste configuri lieve irregolarità;
- ✓ la risoluzione del relativo contratto, ferma restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, qualora la violazione di una o più regole comportamentali previste nel Codice Etico determini un danno patrimoniale alla Società o esponga la stessa ad una situazione oggettiva di pericolo per la integrità dei beni aziendali.

6.14 - Art. 59: Applicazione delle sanzioni ai soggetti terzi

Il Presidente del CDA invia all'interessato una comunicazione scritta, contenente l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Codice Etico oggetto di violazione, nonché il rimedio contrattualmente previsto applicabile.

Rev. 3 del 06/2023:

- *Revisionato per aderenza al Decreto Legislativo 231/2001*

Rev. 2 del 07/2022:

- *Inserito nuovo Presidente DA-TOR*
- *Aggiunto paragrafo 3.15: Contrasto alla distribuzione di Parti Contraffatte*

Rev. 1 del 05/2021:

- *Modificato LOGO aziendale*
- *Aggiunto Indice*

Rev. 0 del 11/2017:

- *Emissione*