



## CODICE ETICO E POLITICHE AZIENDALI INTEGRATE

<b>Revisione</b>	<b>Motivo</b>	<b>Approvazione</b>	<b>Data</b>
00	Adozione del modello di organizzazione, Gestione e Controllo	Consiglio d'Amministrazione	20/12/2022
01	Aggiornamento per integrazione principi ESG e Policy Antidiscriminazione e molestie	Consiglio d'Amministrazione	12/12/2025



## 1. PREMESSA

Il presente Codice Etico di Gruppo costituisce un pilastro fondamentale del Modello di Organizzazione e Gestione adottato ai sensi del D.Lgs. 231/2001 Cit. 11 da tutte le società facenti parte del Gruppo. Esso non si limita a enunciare principi astratti, ma formalizza l'impegno strategico della Direzione attraverso l'integrazione delle politiche aziendali, che ne diventano parte integrante e sostanziale Cit. 10Cit. 9. In questo quadro, il Codice definisce le norme comportamentali vincolanti che tutti i partecipanti alla vita aziendale devono adottare nel rispetto delle leggi e dei valori di legalità, trasparenza, onestà e correttezza.

Le disposizioni del Codice, unitamente alle politiche attuative in materia di sostenibilità, diritti umani, salute e sicurezza, non sono mere dichiarazioni di intenti. Esse ampliano la sfera degli obblighi di diligenza, lealtà e correttezza e si considerano parte essenziale delle obbligazioni contrattuali di tutto il personale, ai sensi dell'art. 2104 c.c.. Di conseguenza, la loro violazione lede irrimediabilmente il rapporto di fiducia con l'azienda e costituisce un'infrazione disciplinare, suscettibile di sanzioni che, in base alla gravità, possono giungere fino al licenziamento per giusta causa.

L'adozione di un Codice Etico e delle relative politiche non rappresenta solo un presidio per la prevenzione dei reati e per l'adempimento degli obblighi giuridici, ma costituisce un valore strategico per garantire l'affidabilità, la reputazione e la sostenibilità del Gruppo nei confronti di tutti i portatori di interesse (dipendenti, fornitori, clienti, Pubblica Amministrazione, collettività).

Il Gruppo, guidato dalla capogruppo L'Italiano s.r.l. che controlla al 100% Industrial Wear S.r.l. e, tramite quest'ultima, Fashion Ink S.r.l. e le società commerciali estere (Francia, Germania, Repubblica Ceca, Spagna), adotta questo Codice unificato per assicurare un approccio coerente e omogeneo ai principi etici e alle responsabilità in tutte le sue componenti operative.

Il Codice Etico si configura quindi come la "Carta dei diritti e dei doveri fondamentali" attraverso la quale il Gruppo non solo chiarisce le proprie responsabilità etiche e sociali verso tutti i portatori di interessi (interni ed esterni, quali dipendenti, fornitori, clienti e Pubblica Amministrazione), ma ricerca anche un punto di equilibrio tra le loro legittime aspettative. I principi e le norme comportamentali in esso contenuti sono rilevanti ai fini della prevenzione dei reati presupposto ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e costituiscono un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo delineato dal Modello di Organizzazione e Gestione.

L'adozione di tale Codice non risponde solo all'obiettivo di promuovere un'elevata professionalità e di vietare comportamenti contrari alle normative e ai valori aziendali, ma si inserisce in un quadro normativo europeo sempre più attento alla sostenibilità (ESG) e al dovere di diligenza lungo l'intera catena di attività. Il comportamento individuale e collettivo di ogni dipendente e collaboratore deve essere in piena sintonia con le politiche aziendali, traducendosi in una condotta ispirata a principi di onestà, trasparenza, lealtà, integrità e correttezza.

Lungi dall'essere una mera dichiarazione di intenti, le norme del Codice Etico completano e rendono esplicite le prassi aziendali, integrando e ampliando gli obblighi di diligenza, fedeltà e buona fede. Esse costituiscono parte essenziale delle obbligazioni contrattuali del personale ai sensi dell'art. 2104 c.c.. Di conseguenza, la loro violazione lede il rapporto di fiducia instaurato con la Società e rappresenta una grave infrazione disciplinare, idonea a essere sanzionata in conformità con il sistema disciplinare adottato e, nei casi più gravi, a integrare una giusta causa di licenziamento.



## **2. FINALITÀ E AMBITO DI APPLICAZIONE**

Il Codice Etico si applica in tutte le attività e rappresenta un riferimento per l'adozione di decisioni coerenti con i valori delle Società, anche al fine di favorire un miglioramento continuo delle performance aziendali e della reputazione verso clienti, partner e sistema bancario.

Nell'ambito dello svolgimento delle attività delle Società del Gruppo il Codice Etico definisce i valori fondamentali ai quali devono ispirarsi tutte le persone che operano in nome e per conto delle Società (amministratori, dipendenti, collaboratori, consulenti, fornitori) in ogni rapporto professionale e commerciale.

Il Codice Etico si applica in tutte le attività e rappresenta un riferimento per l'adozione di decisioni coerenti con i valori delle Società del Gruppo, anche al fine di favorire un miglioramento continuo delle performance aziendali e della reputazione verso clienti, partner e sistema bancario.

Il Codice Etico si applica a tutti i soggetti coinvolti in attività aziendali (di seguito denominati "destinatari") ed è quindi diretto a tutti coloro che, dipendenti o collaboratori, instaurino con le Società del Gruppo rapporti o relazioni, dirette o indirette, in maniera stabile o temporanea o comunque operino per perseguire gli obiettivi aziendali.

È bene precisare che i destinatari che violano i principi e le regole contenuti in questo Codice Etico, che quindi sono tenuti a conoscere e contribuire sia alla sua attuazione che al suo miglioramento, ledono il rapporto di fiducia instaurato con le Società.

Tali soggetti sono pertanto tenuti ad osservare quanto riportato nel presente Codice Etico e di astenersi da comportamenti contrari all'etica e alla legge, nonché soprattutto di collaborare con l'Organismo di Vigilanza al fine di evitare o verificare la presenza di violazioni e non conformità. Le Società del Gruppo si impegnano a distribuire a tutti i dipendenti ed ai collaboratori copia del presente Codice Etico e a diffonderne contenuti e obiettivi.

## **3. PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO**

Ogni Società del Gruppo condivide, accetta e si conforma ai seguenti principi etici (di seguito anche i «Principi del Gruppo»):

- ✓ legalità;
- ✓ eguaglianza ed imparzialità;
- ✓ trasparenza, correttezza e affidabilità;
- ✓ professionalità;
- ✓ riservatezza;
- ✓ tutela della privacy;
- ✓ tutela delle informazioni price sensitive;
- ✓ valore delle risorse umane;
- ✓ salute e sicurezza;
- ✓ rispetto e tutela dell'ambiente;
- ✓ tutela della concorrenza.



3.1. Legalità: I comportamenti dei soggetti indicati al capitolo 1, nello svolgimento delle attività rese in favore o nell'interesse delle Società del Gruppo, sono improntati al rigoroso rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti in Italia e negli altri Paesi in cui essa opera.

3.2. Eguaglianza ed imparzialità: Ogni Società tutela e promuove il rispetto della dignità umana, che non deve essere discriminata in base all'età, sesso, orientamento sessuale, condizioni personali e sociali, razza, lingua, nazionalità, opinioni politiche e sindacali e credenze religiose. Non sono, di conseguenza, tollerati comportamenti discriminatori. Nella gestione delle diverse attività sociali e in tutte le relative decisioni, i soggetti a cui il presente Codice Etico si applica, devono operare con imparzialità nel miglior interesse della Società, assumendo le decisioni con rigore professionale e obiettività secondo criteri di valutazione oggettivi e neutrali.

3.3. Trasparenza, correttezza e affidabilità: Le azioni, operazioni, negoziazioni e, più in generale, i comportamenti dei soggetti a cui il presente Codice Etico si applica, si ispirano alla massima trasparenza, correttezza e affidabilità. Nella gestione delle attività, i soggetti indicati al capitolo 1. sono tenuti a rendere informazioni trasparenti, veritiere, complete e accurate. Tutte le azioni e le operazioni devono essere debitamente autorizzate e correttamente registrate, nonché verificabili, legittime, congrue e adeguatamente documentate, al fine di consentire, in ogni momento, la verifica del relativo processo di decisione, autorizzazione e svolgimento.

3.4. Professionalità: Ogni Società tutela la professionalità quale valore imprescindibile per la propria crescita ed affermazione nei mercati nazionali e internazionali, e pertanto lo svolgimento delle attività sociali è improntato a criteri di professionalità, impegno e diligenza adeguati alla natura dei compiti e delle responsabilità a ciascuno affidati.

3.5. Riservatezza: La riservatezza è uno dei valori fondamentali da rispettare nella concreta operatività di ogni Società del Gruppo, in quanto contribuisce alla loro reputazione. In particolare, gli organi sociali, il management, il personale dipendente ed i collaboratori esterni di ogni società devono garantire la riservatezza su informazioni, documenti e dati di cui sono venuti a conoscenza nel corso della propria attività lavorativa e che sono considerati come appartenenti ad ogni Società del Gruppo e, come tali, non possono essere utilizzati, comunicati o diffusi senza specifica autorizzazione, neanche dopo la cessazione del rapporto di lavoro. L'obbligo di riservatezza sulle informazioni confidenziali acquisite è imposto anche ai soggetti con cui ogni Società intrattenga rapporti contrattuali o di altro genere, mediante specifiche clausole contrattuali o mediante la richiesta di sottoscrizione di patti di riservatezza.

3.6. Tutela della privacy: Ogni Società del Gruppo si impegna a tutelare le informazioni relative al proprio personale ed alla clientela, prodotte o acquisite all'interno e nelle relazioni d'affari, ad evitare ogni uso improprio di queste informazioni e a garantire la privacy degli interessati. A tal fine sono applicate politiche e procedure specifiche per la protezione dei dati cosiddetti sensibili in conformità a quanto previsto dalla normativa vigente, con specifico riferimento al d.Lgs. 196/2003 e al GDPR.

3.7. Valore delle risorse umane: Ogni Società del Gruppo riconosce la centralità delle risorse umane che costituiscono la chiave del successo di ogni impresa. In tale quadro il Gruppo si impegna a favorire un ambiente di lavoro e dei comportamenti improntati:

✓ al rispetto della dignità e della personalità dell'individuo. A tal riguardo non è tollerata nessuna forma di lavoro irregolare;



- ✓ alla prevenzione di discriminazioni ed abusi al fine di garantire a tutti medesime opportunità, garantendo un trattamento equo basato su criteri di merito;
- ✓ alla definizione di ruoli, responsabilità, deleghe e disponibilità di informazioni idonee a far sì che ciascun membro possa assumere le decisioni che gli competono nell'interesse della Società;
- ✓ alla crescita professionale delle risorse umane attraverso interventi di formazione istituzionale, erogati in determinati momenti della vita aziendale della persona, e di formazione ricorrente rivolta al personale operativo e pianificata periodicamente.

Ogni dipendente e ogni altro membro dell'organizzazione dovrà:

- ✓ rivolgersi ai propri Responsabili o all'Organismo di Vigilanza in caso di necessità di chiarimenti circa l'interpretazione e l'attuazione delle norme contenute nel Codice.
- ✓ evitare situazioni e decisioni che possano comportare conflitti di interesse reali o apparenti con la Società.
- ✓ comunicare tempestivamente ogni situazione che possa costituire o determinare una violazione del Codice al superiore gerarchico.

Le norme del Codice costituiscono parte essenziale delle obbligazioni contrattuali del personale ai sensi e per gli effetti dell'art. 2104 del Codice civile. Ogni Società del Gruppo valuta sotto il profilo disciplinare, ai sensi della normativa vigente, i comportamenti contrari ai principi sanciti nel Codice applicando le sanzioni che la diversa gravità dei fatti può giustificare.

3.8. Salute e sicurezza: Ogni Società del Gruppo si impegna a predisporre ed a mantenere ambienti di lavoro sicuri e salubri nel rispetto della normativa antinfortunistica vigente. Ciascun Esponente Aziendale non deve porre altri soggetti di fronte a rischi inutili che possano provocare danni alla loro salute o alla loro incolumità fisica ed ha la responsabilità dell'applicazione delle migliori pratiche in materia di salute e di sicurezza nel rigoroso rispetto delle leggi, dei regolamenti e delle Procedure Aziendali.

3.9. Rispetto e tutela dell'ambiente: Ogni Società del Gruppo svolge le proprie attività produttive, amministrative e di supporto al business tenendo in considerazione l'esigenza di protezione dell'ambiente e di uso sostenibile delle risorse naturali conformemente a quanto previsto dalla normativa vigente in materia ambientale. In particolare, in materia di rispetto e di tutela dell'ambiente:

- ✓ si impegna nella riduzione delle emissioni e nel controllo dei principali inquinanti in atmosfera;
- ✓ gestisce i rifiuti propri e di terzi nel rispetto delle normative vigenti, anche in materia di autorizzazioni, iscrizioni o comunicazioni richieste dalla Pubblica Amministrazione, adoperandosi per la tracciabilità del processo e il controllo della filiera;
- ✓ adotta tutte le misure necessarie a rafforzare la protezione della salute umana e dell'ambiente dagli effetti nocivi delle sostanze chimiche;
- ✓ gestisce le sostanze lesive dell'ozono favorendo la salvaguardia dell'ambiente nel rispetto delle disposizioni normative vigenti;



✓ opera le proprie scelte di sviluppo e di investimento tenendo in considerazione e limitando i potenziali impatti sul territorio e sull'ambiente, con particolare attenzione alla tutela dei siti protetti. Ogni Società del Gruppo condanna qualunque tipo di azione o comportamento potenzialmente lesivi dell'ambiente e del territorio.

3.10. Tutela della concorrenza Consapevole che un sano e corretto sistema di concorrenza contribuisce al migliore sviluppo della sua missione aziendale, ogni Società del Gruppo osserva le norme vigenti in materia di concorrenza nei Paesi in cui opera e si astiene dal porre in essere e/o dall'incentivare comportamenti che possano integrare forme di concorrenza sleale. Inoltre, le relazioni con la concorrenza intrattenute dagli Esponenti Aziendali devono essere ispirate a criteri di prudenza e riservatezza al fine di preservare al meglio gli elementi di vantaggio competitivo della Società.

#### **4. PRINCIPI COMPORAMENTALI RILEVANTI AI FINI DEL D.LGS. 231/2001**

La presente sezione del Codice Etico si focalizza sui comportamenti rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001 sia con riferimento alla generalità delle fattispecie di reato doloso, che ai reati colposi contemplati nel decreto, ovvero ai reati a tutela della salute e sicurezza sul lavoro e dell'ambiente.

##### **Principi comportamentali in relazione ai reati dolosi**

Onestà, lealtà, integrità morale, correttezza e buona fede rappresentano da sempre i principi sui quali poggia l'azienda, sia con i propri dipendenti, sia con fornitori e clienti. Ciascun collaboratore delle Società coinvolto nel processo lavorativo, svolge con diligenza, professionalità e impegno le mansioni affidategli, collaborando a qualsiasi titolo con i colleghi e i clienti. Le Società del Gruppo richiedono ai propri dipendenti educazione e rispetto anche nei rapporti con le persone non direttamente coinvolte nell'attività lavorativa.

##### **Rispetto della Legalità**

Le Società del Gruppo operano nel rispetto della legalità, della correttezza e della trasparenza, rifiutando qualsiasi comportamento illecito o non conforme alle normative vigenti, incluse quelle di matrice europea. Ad ogni dipendente viene richiesto il rispetto assoluto di leggi e regolamenti vigenti comunitari, nazionali, internazionali come elemento imprescindibile nello svolgimento delle proprie funzioni.

##### **Trasparenza delle Operazioni**

Ogni operazione e transazione deve essere correttamente registrata, autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua. Tutte le azioni e le operazioni delle Società devono avere una registrazione adeguata e deve essere possibile la verifica del processo di decisione, autorizzazione e di svolgimento.

##### **Rapporti con gli Interlocutori**

Quanto ai rapporti con gli interlocutori delle Società (Pubblica Amministrazione, Enti concessionari di pubblico servizio, interlocutori commerciali privati) si considerano atti di corruzione sia i pagamenti illeciti/elargizione di utilità fatti direttamente da enti italiani o da loro dipendenti, sia i pagamenti illeciti/elargizione di utilità fatti tramite persone che agiscano per conto di tali enti.



I dipendenti devono essere a conoscenza delle leggi e dei comportamenti conseguenti, pertanto, le Società del Gruppo si impegnano ad informarli nel caso di incertezze, assicurando un adeguato programma di formazione e sensibilizzazione continua sulle problematiche attinenti al Codice Etico.

## **Principi comportamentali in relazione ai reati colposi:**

### **A) tutela della salute e sicurezza dei lavoratori**

Le Società del Gruppo adottano i seguenti principi come riferimento per definire e attuare tutte le misure necessarie alla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, comprendendo attività di prevenzione dei rischi professionali, informazione, formazione, nonché l'organizzazione interna e l'impiego delle risorse adeguate. Le aziende definiscono, comunicano e rendono trasparenti i principi e i criteri fondamentali che orientano ogni decisione, a qualsiasi livello, in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Tali principi e criteri, in conformità a quanto previsto dall'articolo 15 del D.Lgs. 81/2008 possono essere così individuati:

#### **Valutazione e Prevenzione dei Rischi**

Individuare e valutare sistematicamente tutti i rischi per la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e programmare misure di prevenzione integrate con l'organizzazione aziendale

#### **Eliminazione e Riduzione del Pericolo**

Eliminare i rischi ove possibile, oppure ridurli al minimo attraverso soluzioni tecniche e organizzative, la sostituzione di sostanze o processi pericolosi e la riduzione dei rischi alla fonte

#### **Ergonomia e Qualità del Lavoro**

Progettare ambienti e postazioni rispettando i principi ergonomici, riducendo l'impatto del lavoro monotono e ripetitivo sulla salute psicofisica dei lavoratori

#### **Protezione Collettiva e Individuale**

Dare priorità alle misure di protezione collettiva rispetto a quelle individuali e garantire l'utilizzo controllato e limitato di agenti chimici, fisici e biologici

#### **Informazione, Formazione e Coinvolgimento**

Assicurare informazione e formazione costanti, adeguate e differenziate per lavoratori, dirigenti, preposti e rappresentanti della sicurezza, promuovendo la partecipazione e la consultazione

#### **Sorveglianza Sanitaria e Tutela Individuale**

Effettuare controlli sanitari periodici, predisporre l'allontanamento dai rischi per motivi di salute e favorire, ove possibile, il ricollocamento in mansioni compatibili

#### **Prontezza Operativa e Gestione delle Emergenze**

Adottare piani di emergenza per primo soccorso, lotta antincendio, evacuazione e gestione di situazioni di pericolo grave e immediato, con appositi segnali e procedure

#### **Manutenzione e Miglioramento Continuo**

Garantire la regolare manutenzione di ambienti, impianti e dispositivi di sicurezza, e programmare il costante miglioramento dei livelli di tutela anche tramite codici di condotta e buone prassi



## **Principi Comportamentali in relazione ai reati colposi:**

### **B) Tutela dell'ambiente**

L'ambiente è un bene primario che ci impegniamo a salvaguardare, svolgendo le nostre attività nel pieno rispetto della vigente normativa in materia ambientale e ricercando un equilibrio tra attività economiche e imprescindibili esigenze ambientali, in considerazione dei diritti delle generazioni future. Le aziende si impegnano, quindi, a motivare e sensibilizzare tutti i dipendenti, promuovendo un atteggiamento positivo e accrescendo il loro senso di responsabilità nei confronti dell'ambiente.

In relazione alle attività a possibile impatto ambientale, le Società del Gruppo si impegnano a:

**Applicare misure di tutela ambientale** volte a ridurre e, ove possibile, eliminare l'impatto negativo delle attività economiche, non solo nei casi in cui esista un rischio comprovato di danni o pericoli (principio di azione preventiva), ma anche in situazioni di incertezza circa l'esposizione dell'ambiente a rischi (principio di precauzione)

**Privilegiare la prevenzione** adottando interventi che evitino il verificarsi di danni ambientali, anziché limitarsi alla riparazione di conseguenze ormai prodotte

**Pianificare un monitoraggio continuo e rigoroso** dei progressi scientifici e delle novità normative in materia di tutela ambientale, al fine di garantire un aggiornamento costante delle misure adottate

**Promuovere la formazione e la diffusione dei principi del Codice Etico**, coinvolgendo tutti i soggetti dell'organizzazione, sia figure apicali sia collaboratori, affinché vi si conformino durante i processi decisionali e nella successiva attuazione delle decisioni stesse



## **1. SOSTENIBILITÀ E FATTORI ESG**

Riconosciamo nei principi ESG un fondamento imprescindibile del nostro operato:

### **Environmental**

Ci impegniamo a ridurre l'impatto ambientale delle nostre attività, promuovendo l'efficienza energetica, la gestione responsabile delle risorse, la prevenzione dell'inquinamento e l'adozione di tecnologie sostenibili.

### **Social**

Tuteliamo i diritti umani e le pari opportunità, promuovendo condizioni di lavoro dignitose, la salute e la sicurezza dei lavoratori, e sosteniamo l'inclusione e la valorizzazione delle diversità.

### **Governance**

Assicuriamo una gestione improntata all'etica, all'indipendenza e alla trasparenza dei processi decisionali, con una chiara definizione dei poteri, delle deleghe e dei controlli interni.

### **Responsabilità e due diligence nella catena del valore**

Le Società si impegnano ad adottare misure di due diligence per identificare, prevenire, mitigare e rendicontare i rischi e gli impatti negativi sull'ambiente e sui diritti umani, anche lungo la propria catena di fornitura. La condivisione di questi valori è estesa anche ad altri soggetti estranei alla compagine aziendale, legati all'impresa da rapporti negoziali, mediante clausole contrattuali specifiche, affinché anche i propri fornitori garantiscano:

### **Rispetto dell'ambiente**

Attenzione dell'impatto ambientale delle attività svolte

### **Imparzialità e Sicurezza**

Pari opportunità di lavoro a tutti i dipendenti e collaboratori, senza discriminazioni e in totale sicurezza

### **Legalità**

Gestione dei processi lavorativi trasparente e nel rispetto delle leggi e dei regolamenti.



## **CODICE ETICO E POLITICHE AZIENDALI INTEGRATE**

Le politiche adottate dal Gruppo Industrial Wear rappresentano la formalizzazione e la concreta attuazione dell'impegno strategico del vertice aziendale, integrando il dovere di diligenza nelle politiche e nei sistemi di gestione e traducendo i valori e gli obiettivi di sostenibilità in principi e procedure operative vincolanti per l'intera organizzazione

Il presente Codice Etico definisce l'insieme dei valori e dei principi che guidano l'operato di Industrial Wear e delle società del Gruppo. Esso costituisce il fondamento per la costruzione di un ambiente di lavoro basato su onestà, trasparenza, lealtà, integrità e correttezza. Le politiche aziendali in materia di Qualità, Ambiente, Salute e Sicurezza, Sostenibilità Sociale e Parità di Genere, di seguito esplicitate, non sono meri documenti programmatici, ma costituiscono parte essenziale e integrante del presente Codice.

### **2. Politica per la qualità, l'ambiente e la sicurezza e salute sul lavoro**

La Direzione si impegna a perseguire il miglioramento continuo delle proprie prestazioni, garantendo prodotti e servizi conformi alle aspettative del Cliente, operando nel rispetto dell'ambiente e, soprattutto, tutelando l'integrità psicofisica dei lavoratori.

La Politica per la Qualità, l'Ambiente e la Salute e Sicurezza sul Lavoro di Industrial Wear si propone come mezzo per condurre l'Azienda verso il miglioramento delle sue prestazioni nei riguardi di prodotti e servizi forniti al Cliente, rispetto dell'Ambiente e tutela della sicurezza e salute dei lavoratori. A tale fine, il sistema di gestione integrato deve permettere di soddisfare costantemente le esigenze e le aspettative del Cliente, controllare e ridurre i propri impatti ambientali e minimizzare i rischi per la salute e sicurezza sul lavoro, compatibilmente con la natura dell'attività svolta e le dimensioni aziendali.

A tale scopo la Direzione Generale di Industrial Wear ha deciso di adottare volontariamente i sistemi di gestione:

- UNI EN ISO 9001:2015
- UNI EN ISO 14001:2015
- UNI ISO 45001:2018
- lo standard di certificazione GOTS



### **3. POLITICA DI SOSTENIBILITÀ SOCIALE**

I valori etici e il rispetto dei diritti umani sono centrali nella strategia aziendale. L'Azienda si impegna a gestire la propria attività in modo sostenibile, promuovendo un comportamento socialmente responsabile e conformandosi ai principi degli strumenti internazionali (Convenzioni ILO, Dichiarazione Universale dei Diritti Umani), agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) dell'Agenda 2030 e alla normativa nazionale.

Le Società del Gruppo riconoscono ai valori etici di rispetto dei diritti dell'uomo un ruolo centrale nella strategia aziendale.

I dipendenti, i cittadini, la collettività ed i clienti sono sempre più consapevoli della necessità di rispettare i valori umani fondamentali, vogliono riconoscersi non solamente nel livello di qualità dei prodotti ma anche nelle modalità con cui questi vengono realizzati e vogliono conoscere il relativo costo sociale in termini di fattori etici, ambientali, di salute e sicurezza.

Consapevoli dell'importanza di un comportamento socialmente responsabile, in un'ottica di promozione e crescita aziendale, le Società del Gruppo intende sostenere i valori umani ed assumere comportamenti socialmente responsabili, gestendo la propria attività in modo sostenibile ed attento alle aspettative di tutte le parti interessate, lavoratori in primis.

Alla luce di questo, le Società del Gruppo hanno deciso, dopo avere già conseguito le certificazioni secondo gli standard ISO9001, ISO14001, ISO45001 ed SA8000, di conformarsi anche allo standard di gestione della Parità di Genere, secondo la prassi di riferimento PdR125:2022.

Le Società del Gruppo si impegnano inoltre a rispettare e a conformare i propri sistema di gestione dei temi sociali ai principi di tutti gli strumenti internazionali (Convenzioni ILO, nella Dichiarazione Universale dei diritti Umani, nella Convenzione delle Nazioni Unite indicati nella Sez. II - Elementi normativi e loro interpretazione), SDGs dell'agenda 2030 dell'ONU e, alle norme nazionali in materia di responsabilità sociale, pari opportunità, rispetto delle diversità ed inclusione ecc.

#### **Responsabilità Sociale**

Le Società del Gruppo non forniscono sostegno allo sfruttamento del lavoro infantile; hanno definito e mantengono attive procedure per il rimedio del lavoro infantile onde escluderlo e, qualora dovesse essere rilevato adatterà una pianificazione di azioni di sostegno finalizzate a garantire ai bambini/bambine stessi la frequenza e la permanenza a scuola e tutelare i giovani lavoratori.

Le Società del Gruppo non utilizzano e non sostengono in alcun modo forme di lavoro forzato e/o obbligato e garantisce la libertà fisica del lavoratore/lavoratrice nel luogo di lavoro.

Le Società del Gruppo garantiscono per i propri lavoratori/lavoratrici luoghi di lavoro sicuri e salubri, adottano misure adeguate a prevenire incidenti e danni alla salute attraverso la definizione di procedure operative e documenti a supporto, che attestano la compliance rispetto alla legislazione nazionale di riferimento ed il sistema di gestione per la salute e sicurezza (ISO45001), volontariamente adottato.

Le Società del Gruppo riconoscono come condizione fondamentale il dialogo sociale continuo e costruttivo fra i lavoratori e non ostacolano il diritto dei lavoratori/lavoratrici ad organizzarsi ad avere propri rappresentanti nelle negoziazioni collettive con la direzione aziendale.



Le Società del Gruppo negano e condannano ogni forma di discriminazione nell'assunzione, remunerazione, accesso alla formazione, promozione, licenziamento, pensionamento in base a razza, ceto, origine nazionale, religione, invalidità psico-fisiche, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale, affiliazione politica, età e garantisce la tutela delle eventuali minoranze presenti in azienda.

Le Società del Gruppo non utilizzano e condannano qualsiasi ricorso a punizioni corporali, coercizione mentale e fisica, verbale. Definiscono procedure sulle modalità adottate per le azioni disciplinari, che sono applicate in modo equo e nel rispetto imprescindibile di quanto previsto dalla normativa vigente in materia.

Le Società del Gruppo garantiscono il rispetto delle norme internazionali e della legislazione italiana, insieme a quanto definito dal vigente contratto collettivo nazionale, in materia di orario di lavoro, lavoro straordinario, riposo e non ricorrono a contratti di lavoro precari, salvo specifiche e controllate eccezioni.

Le Società del Gruppo garantiscono ai propri lavoratori/lavoratrici una retribuzione dignitosa, giusta e conforme alle normative vigenti, anche nelle modalità di erogazione. Non utilizzano accordi contrattuali in violazione della legislazione vigente in materia di lavoro e di sicurezza sociale e rispettano il diritto alla libertà di associazione ed alla contrattazione collettiva, garantendo parità di trattamento anche agli eventuali lavoratori a domicilio.

Le Società del Gruppo assicurano una adeguata ed esaustiva informazione, formazione e comunicazione a tutto il personale in merito ai requisiti di Responsabilità Sociale e garantiscono l'individuazione di efficaci modalità e strumenti di diffusione dello Standard SA 8000.

Le Società del Gruppo monitorano costantemente il proprio sistema per individuarne le opportunità per il miglioramento continuo e lo riesamina periodicamente per valutare il proprio livello di conformità agli standard ed i risultati di performance.

Inoltre, Le Società del Gruppo accolgono, analizzano e rispondono alle problematiche avanzate dai lavoratori/lavoratrici e dalle altre parti interessate riguardo a possibili non conformità in merito ai requisiti di responsabilità sociale: le risposte alle problematiche e l'avvio, ove necessario, di azioni correttive sono elementi fondamentali per la gestione di un sistema di responsabilità sociale in quanto sono sia elementi chiave nel meccanismo di comunicazione tra il personale e la direzione aziendale, sia elementi che sostengono il miglioramento continuo del sistema stesso.

### **Parità di genere**

Le Società del Gruppo si impegnano a:

- rispettare i principi di parità ed uguaglianza presenti nella Costituzione della Repubblica Italiana così come nelle normative di primo e di secondo livello, norme di adozione volontaria e regolamenti codici interni (si veda Codice Etico aziendale);
- adottare politiche e misure volte non solo a favorire l'occupazione femminile ma anche e soprattutto a conservarla nel corso del tempo accompagnando così la lavoratrice donna alla contestuale realizzazione di progetti di natura professionale oltre che strettamente personale; analogo discorso applicabile ai lavoratori uomini laddove siano il genere meno rappresentato in azienda;



- rimuovere per quanto possibile ogni ostacolo che impedisca una effettiva parità tra uomini e donne nel mondo del lavoro garantendo l'inclusione del principio di uguaglianza nei processi nello specifico:
  - i. Pari opportunità nell'accesso al lavoro (fase selezione del personale);
  - ii. Parità retributiva;
  - iii. Pari accesso alle opportunità di carriera e di formazione (fase di valutazione personale);
  - iv. Applicazione e sensibilizzazione sul congedo di paternità in linea con le migliori pratiche europee;
  - v. Presenza di meccanismi di protezione del posto di lavoro e di garanzia del medesimo livello retributivo nel post-maternità
  
- promuovere politiche di welfare a sostegno di chi si dedica alla cura della famiglia;
- assicurare a tutto il personale adeguata formazione e informazione in materia di rispetto delle diversità, inclusività e pari opportunità;
- estendere la cultura della parità di genere anche all'esterno, comunicando e promuovendo verso gli stakeholders i principi di uguaglianza ed inclusione;
- includere principi di uguaglianza e pari opportunità nel processo di valutazione e selezione del personale.



#### **4. RAPPORTI CON I PORTATORI DI INTERESSE: COLLABORATORI E DIPENDENTI**

Come statuito dalla giurisprudenza, le norme del Codice Etico assumono una valenza giuridica precisa, integrando le obbligazioni contrattuali del personale.

"Le norme del Codice Etico costituiscono parte essenziale delle obbligazioni contrattuali del personale ai sensi e per gli effetti dell'art. 2104 del codice civile. (...) La violazione delle norme del presente "Codice" lede il rapporto di fiducia instaurato con la Società e può portare a sanzioni disciplinari..." .

2. Pertanto, l'osservanza dei principi e delle politiche qui contenute è un adempimento dell'obbligazione contrattuale di lavoro e la loro violazione è suscettibile di sanzione disciplinare, potendo integrare una giusta causa di licenziamento. Il presente Codice si inserisce, inoltre, nel quadro del modello di organizzazione e gestione adottato ai sensi del D.Lgs. 231/2001, con l'obiettivo di prevenire la commissione di reati e di assicurare un sistema

Le Società del Gruppo, consapevoli dell'importanza delle risorse umane, alle quali richiedono professionalità, dedizione, lealtà, onestà e spirito di collaborazione, si impegnano a promuovere un ambiente di lavoro equo, sicuro e rispettoso, valorizzando ogni individuo e tutelando l'ambiente e la privacy. In particolare gli impegni delle aziende sono rivolti a:

##### **Selezione e Assunzione del Personale**

Selezioniamo il personale in base alla corrispondenza tra il profilo dei candidati e le esigenze aziendali, garantendo pari opportunità e rispetto della privacy. L'assunzione avviene mediante contratti regolari, escludendo qualsiasi forma di lavoro irregolare, e prevedendo la consegna di informazioni chiare sulle mansioni, sulle condizioni normative e retributive e sulle procedure di sicurezza, affinché l'incarico sia accettato con piena consapevolezza.

##### **Rispetto dell'ambiente di lavoro**

Ci impegniamo a garantire che nelle relazioni di lavoro non venga dato luogo a molestie sessuali né adottati comportamenti o iniziative che creino un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o di isolamento nei confronti di singoli o di gruppi di lavoratori, che interferiscano negativamente con l'esecuzione di prestazioni lavorative altrui o che ostacolino le altrui prospettive di lavoro e/o carriera, per meri motivi di competitività personale.

##### **Imparzialità e non discriminazione**

Garantiamo pari opportunità di lavoro a tutti i dipendenti e collaboratori, basandoci su qualifiche professionali e capacità di rendimento, senza discriminazioni legate a etnia, religione, opinioni, nazionalità, sesso, età, condizioni fisiche, sociali o appartenenza sindacale. Le Società tutelano le pari opportunità, promuovono relazioni corrette e respingono qualsiasi comportamento discriminatorio, garantendo piena libertà di adesione a organizzazioni sindacali e il diritto di incontro tra rappresentanti e iscritti.

##### **Sviluppo dei lavoratori**

Ci impegniamo a valorizzare le potenzialità di ogni dipendente e collaboratore attraverso percorsi di formazione e aggiornamento continuo, inclusi i temi ESG, promuovendo una crescita personale e professionale fondata su merito e competenze. I responsabili sostengono lo sviluppo delle professionalità, anche tramite affiancamento a personale esperto e incarichi di maggiore



responsabilità. La formazione, definita in base alle esigenze, comprende percorsi istituzionali (ad esempio l'introduzione per i neoassunti) e attività di aggiornamento periodico per tutto il personale.

### **Salute e Sicurezza**

Promuoviamo attivamente la salute e la sicurezza dei nostri dipendenti e collaboratori, promuovendo ambienti di lavoro sicuri, con specifico riguardo al rispetto per i nostri autisti delle norme previste del Codice della Strada e con un controllo costante per contrastare l'utilizzo di alcolici e/o sostanze stupefacenti.

### **Privacy**

A tutela della privacy, ci impegniamo ad adottare procedure specifiche e costantemente aggiornate per proteggere le informazioni acquisite, in conformità al D.Lgs. 196/2003 e al GDPR. Le Società definiscono con chiarezza ruoli e responsabilità dei soggetti incaricati del trattamento e adottano misure di sicurezza proporzionate al livello di riservatezza dei dati. Inoltre, stipula accordi con chiunque, a qualsiasi titolo, acceda alle informazioni o contribuisca alla loro gestione.

I collaboratori e dipendenti sono chiamati invece ad osservare i seguenti principi:

### **Responsabilità**

Svolgere con autonomia e responsabilità le proprie mansioni, attenendosi agli obiettivi e alle competenze assegnate, evitando di delegare ad altri attività o decisioni di propria competenza.

### **Diligenza**

Rispettare l'orario di lavoro e limitare le assenze al necessario; dedicare tempo e impegno adeguati ai compiti assegnati per il raggiungimento degli obiettivi.

### **Rispetto**

Mantenere un comportamento rispettoso verso colleghi e terzi, astenendosi dall'uso di alcol, sostanze stupefacenti o simili durante l'attività lavorativa, e dal consumo o cessione delle stesse.

### **Clima Aziendale**

Contribuire alla creazione di un ambiente professionale positivo, improntato alla collaborazione e al coinvolgimento di tutti nel perseguimento degli obiettivi aziendali.

### **Onestà e corretto utilizzo dei beni aziendali**

Utilizzare le risorse aziendali esclusivamente per finalità di lavoro, garantendone integrità e conservazione. È vietato impiegare beni e strumenti aziendali, incluse linee telefoniche, veicoli, sistemi informatici e di posta elettronica, per scopi personali, salvo casi eccezionali e previa autorizzazione.

### **Riservatezza**

Proteggere le informazioni riservate acquisite nello svolgimento delle proprie attività e non divulgarle o utilizzarle senza autorizzazione. Ogni informazione e materiale ottenuto appartiene alle Società.

### **Conflitto di interessi**

Evitare qualsiasi situazione, anche potenziale, di conflitto tra interessi personali e quelli delle Società. In caso di situazioni occasionali di conflitto, comunicare tempestivamente al proprio responsabile.



### **Correttezza nella gestione di omaggi e benefici**

Accettare o offrire omaggi e atti di cortesia solo se di modico valore e tali da non poter essere interpretati come finalizzati a ottenere vantaggi indebiti. Omaggi non appropriati devono essere rifiutati e segnalati.

### **Salute e sicurezza**

Ogni collaboratore partecipa attivamente alla prevenzione dei rischi, alla tutela dell'ambiente e alla salvaguardia della salute e sicurezza propria e altrui.

### **Responsabilità amministrativa e contabile**

Assicurare la massima accuratezza, trasparenza e completezza delle informazioni contabili e di bilancio. Ogni registrazione deve essere basata su dati verificabili e documentati.

### **Policy Aziendali in tema di tutela della dignità e prevenzione di molestie e discriminazioni**

Le Società del Gruppo riconoscono come valore fondamentale il rispetto della dignità di ogni persona e la tutela dei diritti individuali e collettivi. In tutte le sedi operative, uffici, filiali e mezzi aziendali, sono vietate condotte di molestia, discriminazione, intimidazione o violenza, sia nei rapporti interni sia verso clienti, fornitori e terzi. Le Società si impegnano a prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione e molestia nei luoghi di lavoro. Ai sensi del D.Lgs. 162/2021, si considerano discriminazioni:

- ogni atto, comportamento o decisione che crei svantaggio o trattamento meno favorevole in ragione del genere, orientamento sessuale, etnia, nazionalità, religione, età, disabilità, stato di salute, opinioni politiche o sindacali (discriminazione diretta);
- qualsiasi criterio o pratica apparentemente neutra che, di fatto, svantaggi in modo sproporzionato le persone di un determinato genere, orientamento sessuale, etnia, nazionalità, religione, età, disabilità, stato di salute, opinioni politiche o sindacali (discriminazione diretta);
- quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo (molestie);
- quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo (molestie sessuali);
- ogni trattamento sfavorevole subito da chi rifiuti o denunci tali comportamenti.

Le Società ribadiscono che tali comportamenti sono inaccettabili, indipendentemente dall'intenzione di chi li pone in essere, dalla reazione della persona che li subisce.

### **Obblighi di tutti i destinatari del Codice Etico**

Tutti i dipendenti, collaboratori e soggetti che operano per conto delle Società devono:

- Mantenere comportamenti rispettosi e improntati alla collaborazione e alla correttezza;
- Contribuire attivamente alla prevenzione e al contrasto di molestie e discriminazioni;
- Segnalare tempestivamente eventuali situazioni di violazione



### **Segnalazioni e tutela**

Le segnalazioni di episodi, comportamenti o situazioni di molestie, discriminazioni o violazioni dei principi di pari dignità possono essere effettuate mediante il Canale di Whistleblowing aziendale, che è a disposizione anche per tali scopi, nel rispetto della riservatezza e della normativa vigente. Le Società garantiscono che ogni segnalazione sarà gestita con la massima riservatezza e che nessun segnalante che abbia agito in buona fede sarà oggetto di ritorsione, discriminazione o penalizzazione.

### **Sanzioni e conseguenze**

La violazione dei principi contenuti nella presente sezione costituisce grave inadempimento contrattuale e potrà dar luogo a provvedimenti disciplinari indicati nel presente Codice Etico, fino alla risoluzione del rapporto di lavoro o di collaborazione, ferme restando ulteriori azioni previste dalla normativa vigente.



## **5. RAPPORTI CON PORTATORI DI INTERESSE: COMMITTENTI, CLIENTI ED ENTI PUBBLICI**

Il rispetto degli accordi contrattuali e la soddisfazione dei clienti attraverso un rapporto fondato su correttezza, onestà, efficienza e professionalità, sono obiettivi prioritari. In particolare:

### **Rapporti con Committenti e Clienti**

Le Società si impegnano a operare nei confronti dei committenti e dei clienti in modo trasparente, responsabile e orientato alla massima affidabilità del servizio. I rapporti commerciali si fondano su principi di onestà, lealtà e correttezza, valori essenziali per le Società del Gruppo, che guidano ogni fase dell'attività, dall'offerta alla gestione operativa delle consegne. Tutte le attività si svolgono nel rispetto delle procedure previste dal Sistema di Gestione Qualità, conforme alla norma UNI EN ISO 9001:2015, e in coerenza con il Modello di Organizzazione e Gestione ex D.Lgs. 231/2001. In particolare, le Società garantiscono:

- l'adempimento puntuale degli obblighi contrattuali,
- la gestione trasparente di eventuali criticità operative,
- la tracciabilità e correttezza delle informazioni comunicate,
- la tutela degli interessi e dell'immagine dei clienti, salvaguardando la riservatezza dei dati e delle informazioni apprese nello svolgimento del servizio.

Le Società del Gruppo promuovono rapporti improntati alla collaborazione proattiva, con l'obiettivo di consolidare relazioni di fiducia reciproca e contribuire alla creazione di valore lungo l'intera catena logistica.

### **Rapporti con i Fornitori**

Nel rapporto con i fornitori/collaboratori i requisiti minimi richiesti sono, oltre che l'adesione agli stessi principi etici delle Società del Gruppo riguardo lealtà, rispetto, riservatezza, quelli previsti dalle vigenti norme in materia contributiva e della Previdenza Sociale, nonché in materia di Sicurezza sul lavoro. I fornitori sono selezionati e gestiti sulla base di criteri oggettivi e trasparenti che includono il rispetto dei diritti umani, la sostenibilità ambientale e la legalità.

### **Rapporti con la Pubblica Amministrazione**

L'assunzione di impegni con la Pubblica Amministrazione è riservata esclusivamente alle funzioni aziendali competenti. I destinatari non devono promettere, offrire o accettare pagamenti, beni o altre utilità a pubblici funzionari per favorire gli interessi delle Società, salvo si tratti di atti di cortesia di modico valore che non possano essere interpretati come finalizzati a ottenere vantaggi indebiti. In caso di proposte o offerte da parte di pubblici funzionari, è necessario informare tempestivamente il proprio responsabile e rifiutare. Durante i rapporti con la Pubblica Amministrazione (contatti, richieste, trattative, gare) è vietato cercare di influenzare impropriamente le decisioni della controparte. In tali contesti è obbligatorio operare nel rispetto delle leggi, della correttezza professionale e delle regole di concorrenza. Le Società richiedono comportamenti trasparenti e corretti anche nei confronti del Fisco e si astengono dal farsi rappresentare da terzi quando ciò possa generare conflitti di interesse. Inoltre, è fatto divieto di:

- proporre opportunità di lavoro o commerciali a vantaggio di pubblici funzionari,
- sollecitare o ottenere informazioni riservate,
- offrire omaggi o altri benefici.



## **6. RAPPORTI CON PORTATORI DI INTERESSE: COMUNITÀ E AMBIENTE**

In considerazione del ruolo ricoperto nello sviluppo del contesto socio-economico e ambientale di cui fa parte, le Società del Gruppo hanno orientato le proprie scelte strategiche puntando non solo al raggiungimento degli obiettivi di business ma, anche e soprattutto, agli interessi della collettività.

Le Società si impegnano ad agire responsabilmente verso le comunità in cui opera, promuovendo iniziative a favore della sostenibilità ambientale, sociale e della transizione ecologica.

Le Società del Gruppo si sono, così, fatte portatrici di un'attenta politica aziendale volta alla risoluzione delle problematiche socio-ambientali e del territorio, attuando comportamenti tesi al rispetto delle normative e dei regolamenti applicabili.

Nel sostegno di iniziative sociali e culturali e in genere nelle sponsorizzazioni, Le Società del Gruppo tengono in considerazione unicamente iniziative coerenti con i propri obiettivi strategici. In particolare:

Tutte le sponsorizzazioni devono avere l'obiettivo di promuovere il nome delle Società e i suoi prodotti e servizi. In nessun caso possono essere utilizzate per ottenere vantaggi illeciti.

Le erogazioni liberali devono essere destinate a soggetti o enti che perseguano finalità di assistenza, beneficenza, educazione, cultura, tutela del patrimonio artistico, ricerca scientifica o progetti di utilità sociale; in osservanza delle leggi e dei regolamenti locali.

La Società non eroga comunque contributi, diretti e indiretti e sotto qualsiasi forma, a partiti, movimenti, comitati, organizzazioni sindacali e politiche, né a loro rappresentanti e candidati.



## **7. CONTROLLI E CANALI DI SEGNALAZIONE**

### **Sistema di Controllo Interno**

Il sistema di controllo interno è costituito dall'insieme degli strumenti necessari o utili a indirizzare, gestire e verificare le attività d'impresa, orientandola verso il raggiungimento dei propri obiettivi e contrastando adeguatamente i rischi.

Questo sistema deve fornire ragionevole garanzia circa il rispetto delle leggi, delle procedure interne, dei Codici aziendali, il conseguimento degli obiettivi, la tutela dei beni e delle risorse della Società, e l'attendibilità delle informazioni contabili e gestionali.

### **Procedure e Vigilanza**

Le Società si impegnano a definire un sistema procedurale idoneo a ridurre il rischio di violazione del Codice, assegnando adeguate responsabilità e risorse ad un organo interno di vigilanza e controllo affinché sia in grado di elaborare opportune linee guida.

### **Whistleblowing**

Le Società del Gruppo hanno istituito un canale interno di segnalazione sicuro e confidenziale, in conformità al D. Lgs. 24/2023, per permettere a chiunque sia testimone di violazioni del presente Codice Etico o del Modello Organizzativo, comprese violazioni ambientali o sociali, di segnalare i fatti senza timore di ritorsioni.

Il canale di segnalazione whistleblowing, insieme alla procedura che ne disciplina l'utilizzo, è consultabile nella sezione "Compliance" del sito internet aziendale, al seguente link:

\_\_\_\_\_.



## **8. VIOLAZIONI DEL CODICE ETICO**

Le regole del Codice Etico integrano i comportamenti che ciascun dipendente è tenuto a osservare in base alla legge e alla contrattazione collettiva. La violazione del Codice costituisce un'infrazione disciplinare e contrattuale e, nei casi più gravi, può configurare reati perseguibili ai sensi del D.Lgs. 231/2001. Le Società si impegnano a prevenire e sanzionare ogni condotta contraria ai propri principi etici. Tali violazioni compromettono il rapporto di fiducia con le Società e possono comportare provvedimenti disciplinari, oltre che azioni giudiziarie, fino alla risoluzione del rapporto di lavoro o di collaborazione nei casi più gravi.

L'accertamento delle violazioni è svolto dalla funzione competente, che in caso di inosservanza delle regole e delle procedure del Modello Organizzativo informa l'Organismo di Vigilanza, organo indipendente incaricato di:

- vigilare sull'effettiva applicazione del Modello Organizzativo e del Codice Etico,
- verificare la coerenza dei comportamenti aziendali con le procedure previste,
- ricevere e analizzare le segnalazioni di violazioni,
- proporre eventuali aggiornamenti o miglioramenti al Modello stesso.

### **Rilevazione e Gestione delle Violazioni del Codice Etico**

#### **Rilevazione e Segnalazione**

Ogni Responsabile è tenuto a monitorare e segnalare eventuali violazioni del Codice Etico da parte di dipendenti o collaboratori della propria filiale. Le segnalazioni devono essere trasmesse al Direttore di Divisione e all'Organismo di Vigilanza.

#### **Istruttoria**

Il Direttore Responsabile competente avvia l'istruttoria su ogni segnalazione, informando l'Organismo di Vigilanza. Se i fatti sono oggetto di verifiche da parte delle autorità, il Consiglio d'Amministrazione e l'Organismo devono essere aggiornati e possono attendere l'esito prima di concludere la valutazione interna. L'istruttoria prevede la contestazione della presunta violazione all'interessato e la raccolta delle eventuali controdeduzioni, nel rispetto dell'art. 7 della Legge n. 300/1970. Il Direttore di Divisione tutela il segnalante da qualsiasi ritorsione o penalizzazione, garantendo la riservatezza delle informazioni, salvo obblighi di legge.

#### **Applicazione delle Sanzioni**

Al termine dell'istruttoria, qualora la violazione risulti accertata, il Direttore di Divisione propone al Consiglio d'Amministrazione la sanzione da applicare.

Il Consiglio d'Amministrazione può supervisionare l'istruttoria, richiedere integrazioni o ulteriori approfondimenti, che dovranno essere conclusi entro i termini stabiliti.

### **Sistema Disciplinare**

All'esito dell'accerto di responsabilità, sono applicabili le seguenti sanzioni:

#### **Sanzioni per il personale dipendente**



Fermo restando quanto previsto dalla contrattazione collettiva (art. CCNL di riferimento), dallo Statuto dei Lavoratori (art. 7 L. n. 300/1970) e da eventuali normative speciali, le violazioni del Codice Etico e del D.Lgs. 231/2001 possono comportare, in base alla gravità, le seguenti sanzioni disciplinari:

- **Rimprovero verbale**
- **Rimprovero scritto**
- **Multe** fino a un massimo di tre ore di retribuzione.
- **Sospensione** dal lavoro e dalla retribuzione fino a dieci giorni.
- **Licenziamento**, in caso di violazioni tali da costituire giustificato motivo o giusta causa.

Se la condotta integra un reato contestato dall'autorità giudiziaria, la Società potrà attendere l'esito del procedimento penale prima di adottare i provvedimenti disciplinari, comunicando al dipendente la sospensione del procedimento interno fino alla sentenza definitiva.

In caso di condanna passata in giudicato (anche con patteggiamento ex art. c.p.p.), potrà essere disposto il licenziamento, valutata la gravità dei fatti accertati. Se viene emesso un provvedimento restrittivo della libertà personale per reati collegati al Codice Etico, è possibile la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per tutta la durata del provvedimento.

### **Sanzioni per i collaboratori**

La violazione del Codice Etico da parte di collaboratori è considerata inadempimento contrattuale contrario ai principi di correttezza e buona fede. Nei casi più gravi, la Società può recedere dal contratto di collaborazione.

Qualora la violazione costituisca reato contestato dall'autorità giudiziaria, la Società può sospendere il rapporto e, all'esito del procedimento penale, valutare il recesso. In caso di condanna definitiva (anche con patteggiamento), la Società potrà recedere dal contratto. Se viene emesso un provvedimento restrittivo della libertà personale, il rapporto e il pagamento dei compensi possono essere sospesi per la durata del provvedimento.

### **Sanzioni per i fornitori**

La violazione dei principi del Codice Etico da parte dei fornitori potrà comportare la risoluzione del contratto. A tal fine, viene inserita una clausola risolutiva espressa nei contratti con i principali fornitori, partner e consulenti.



## **9. ATTUAZIONE E DIFFUSIONE**

Le Società assicurano la più ampia divulgazione del presente Codice Etico, utilizzando tutti gli strumenti e le modalità di comunicazione più adeguati ai diversi destinatari.

In particolare, si impegnano a predisporre strumenti informativi e di sensibilizzazione sui contenuti principali del Codice, monitorandone regolarmente l'applicazione e aggiornandolo in modo costante in base all'evoluzione interna ed esterna del contesto aziendale.

Le Società adottano idonee misure di prevenzione e specifici strumenti sanzionatori, da applicare tempestivamente in caso di violazioni.

Le Società del Gruppo si impegnano a diffondere il Codice Etico, sollecitando tutti i destinatari al rispetto puntuale delle disposizioni in esso contenute e distribuendone, se necessario, copia a chi intrattiene rapporti economici e commerciali con l'azienda. Le Società comunicano in modo chiaro gli obblighi e gli impegni previsti, richiedendone l'osservanza e riservandosi di non instaurare o proseguire alcun rapporto con chi ne rifiuti i contenuti.

Le Società del Gruppo si adoperano per dare concreta attuazione ai valori e ai principi del Codice Etico, assumendo piena responsabilità verso l'interno e verso l'esterno e promuovendo fiducia, coesione e spirito aziendale. A tal fine realizza attività di informazione e formazione con l'obiettivo di:

- promuovere e consolidare la cultura d'impresa fondata sui valori condivisi,
- divulgare le regole, le procedure e le prassi di riferimento,
- rafforzare il consenso e l'adesione ai principi fondamentali del Codice Etico