

CODICE ETICO

Revisione 03 del 20/11/18

Premessa

Il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 ha introdotto la disciplina della responsabilità amministrativa delle società. Secondo tale disciplina le società possono essere ritenute responsabili e, conseguentemente sanzionate patrimonialmente, in relazione a taluni reati commessi o tentati nell'interesse o a vantaggio della società stessa da persone che all'interno della società rivestano, formalmente o anche di fatto, funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione, ovvero siano sottoposte alla vigilanza o direzione delle predette persone.

Allo scopo di prevenire la commissione di tali reati, la HOSPITAL SOLUTIONS SRL (in seguito denominata l'AZIENDA) ha deciso di adottare modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati stessi. Modelli di cui il presente CODICE ETICO è parte fondamentale nel quale si esprimono principi etici, già consolidati, ai quali la l'AZIENDA vuole continuare a conformarsi nella conduzione delle proprie attività.

Questo perché l'AZIENDA riconosce l'importanza della responsabilità etico-sociale, della sicurezza e della salvaguardia ambientale nella conduzione degli affari e delle attività aziendali e si impegna al rispetto delle legittime aspettative di chiunque abbia interesse alla buona prosecuzione aziendale e della collettività in cui opera.

Profilo aziendale dell'azienda

Pollution Hospital Srl è un'impresa che opera in ambito sanitario (o elettromedicale) e si occupa della commercializzazione di articoli elettromedicali ed antiinquinamento per il settore ospedaliero e di produzione e commercio di arredi per strutture socio-assistenziali.

A tal proposito, Pollution Hospital e le imprese collegate sono consapevoli di operare in un settore particolarmente delicato ed importante, quello **sanitario**, ed avvertono con gratificazione l'impegno di contribuire in maniera determinante alla tutela di un bene assolutamente primario, **la salute dei cittadini**, e, quindi, al miglioramento del sistema sanitario ed allo sviluppo della società civile.

L'impresa infatti realizza il suo scopo primario mediante attività di *“innovazione nell'analisi chimica in campo per migliorare la qualità della vita e favorire il benessere e la salute dell'uomo nel lavoro e nella debilitazione”*.

Destinatari ed ambito di applicazione del codice

Il presente Codice Etico si applica all'AZIENDA. Destinatari del Codice Etico sono pertanto tutti gli Amministratori, i dipendenti ed i collaboratori, nonché tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, instaurano rapporti con l'AZIENDA ed operano per perseguirne gli obiettivi.

A fronte di ciò, l'AZIENDA si impegna alla diffusione del presente codice, alla corretta interpretazione dei suoi contenuti ed alla messa a disposizione di strumenti che ne favoriscano l'applicazione.

L'AZIENDA mette in atto, inoltre, le necessarie misure al fine di svolgere attività di verifica e monitoraggio dell'applicazione del Codice Etico, prevedendo, in alcuni casi, sanzioni in caso di sua violazione. A questo scopo è previsto un apposito organismo interno con il compito, tra gli altri, di vigilare sull'applicazione del codice.

Principi di riferimento

I comportamenti dell'AZIENDA pertanto, in osservanza di **standard etici** ed il rispetto delle **leggi applicabili**, sono improntati ai principi di responsabilità economica, ambientale e sociale dell'impresa.

In particolare, l'adozione del presente Codice Etico rappresenta l'espressione di un contesto aziendale fortemente orientato ai valori di **legalità, trasparenza, riservatezza, correttezza e professionalità**, nonché indice di attenzione particolare alla **salvaguardia e tutela dell'ambiente**, alla **protezione della salute**, alla **sicurezza sui luoghi di lavoro** ed alla **tutela della privacy**.

L'AZIENDA ha come principio imprescindibile il rispetto di leggi e regolamenti vigenti in tutti i paesi in cui essa opera.

Ogni amministratore e dipendente dell'AZIENDA deve impegnarsi al rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti in tutti i paesi in cui la Società opera.

Tale impegno deve valere anche per i consulenti, fornitori, clienti e per chiunque abbia rapporti con l'AZIENDA. L'AZIENDA non inizierà o proseguirà nessun rapporto con chi non intenda allinearsi a questo principio. Gli amministratori e dipendenti devono essere a conoscenza delle leggi e dei comportamenti conseguenti; qualora esistessero dei dubbi su come procedere l'AZIENDA fornirà loro un'adeguata informazione.

L'AZIENDA assicurerà adeguata formazione e sensibilizzazione continua sulle problematiche attinenti al Codice Etico.

Ogni operazione e transazione deve essere correttamente registrata, autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua.

Tutte le azioni e le operazioni dell'AZIENDA devono avere una registrazione adeguata e deve essere possibile la verifica del processo di decisione, autorizzazione e di svolgimento.

Per ogni operazione vi deve essere un adeguato supporto documentale al fine di poter procedere, in ogni momento, all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni

dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa.

In tale ottica si ricorda:

Che l'AZIENDA, nell'ambito della certificazione UNI EN ISO 9001:2008, ha creato un Sistema strutturato per processi (compreso quello Amministrativo) le attività dei quali sono regolamentate da Procedure e istruzioni operative;

Che esiste un organigramma con evidenziate responsabilità, competenze ed interrelazioni del personale dell'AZIENDA;

Che tutte le informazioni a disposizione dell'AZIENDA vengono trattate nel rispetto della riservatezza e privacy dei soggetti interessati.

Principi base ed elenco articoli relativi alle tipologie di Reato

A) Reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione: si citano ad esempio l'istigazione alla corruzione, malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico etc.

Si elenca una serie di comportamenti da tenere nel corso di rapporti con la Pubblica Amministrazione, pubblici dipendenti e, nel caso di enti concessionari di pubblico servizio, interlocutori commerciali privati.

Tale elenco vuole essere solo esemplificativo e non lo si ritiene esaustivo

- Non è consentito offrire denaro o doni a dirigenti, funzionari o dipendenti della Pubblica Amministrazione o a loro parenti, sia italiani che di altri paesi, salvo che si tratti di doni o utilità d'uso di modico valore.
- Si considerano atti di corruzione sia i pagamenti illeciti fatti direttamente da enti italiani o da loro dipendenti, sia i pagamenti illeciti fatti tramite persone che agiscono per conto di tali enti sia in Italia che all'estero.
- Si proibisce di offrire o di accettare qualsiasi oggetto, servizio, prestazione o favore di valore per ottenere un trattamento più favorevole in relazione a qualsiasi rapporto intrattenuto con la Pubblica Amministrazione.
- In quei paesi dove è nel costume offrire doni a clienti od altri, è possibile agire in tal senso quando questi doni siano di natura appropriata e di valore modico, ma sempre nel rispetto delle leggi. Ciò non deve comunque mai essere interpretato come una ricerca di favori.
- Quando è in corso una qualsiasi trattativa d'affari, richiesta o rapporto con la Pubblica Amministrazione, il personale incaricato non deve cercare di influenzare impropriamente le decisioni della controparte, comprese quelle dei funzionari che trattano o prendono decisioni, per conto della Pubblica Amministrazione.
- Nel caso specifico dell'effettuazione di una gara con la Pubblica Amministrazione si dovrà operare nel rispetto della legge e della corretta pratica commerciale.
- Se l'AZIENDA utilizza un consulente o un soggetto "terzo" per essere rappresentato nei rapporti verso la Pubblica Amministrazione, si dovrà prevedere che nei confronti del

consulente e del suo personale o nei confronti del soggetto “terzo” siano applicate le stesse direttive valide anche per i dipendenti dell’AZIENDA.

- Inoltre, l’AZIENDA non dovrà farsi rappresentare, nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, da un consulente o da un soggetto “terzo” quando si possano creare conflitti d’interesse.
- Nel corso di una trattativa d’affari, richiesta o rapporto commerciale con la Pubblica Amministrazione non vanno intraprese (direttamente o indirettamente) le seguenti azioni:
 - Esaminare o proporre opportunità di impiego e/o commerciali che possano avvantaggiare dipendenti della Pubblica Amministrazione a titolo personale;
 - Offrire o in alcun modo fornire omaggi;
 - Sollecitare o ottenere informazioni riservate che possano compromettere l’integrità o la reputazione di entrambe le parti.
- E’ proibita, per un periodo di tre anni successivi ad aggiudicazione di gara d’appalto, l’assunzione, alle dipendenze dell’AZIENDA o da terzi per conto dell’AZIENDA, di ex impiegati della Pubblica Amministrazione (e loro parenti) che abbiano partecipato personalmente ed attivamente a trattative private o all’avvallo di richieste effettuate dall’AZIENDA alla Pubblica Amministrazione.
- E’ proibito utilizzare artifici o raggiri per indurre taluno in errore e procurare alla AZIENDA un ingiusto profitto con altrui danno.
- E’ proibita l’alterazione di registri informatici della Pubblica Amministrazione per far risultare esistenti condizioni essenziali per la partecipazione a gare, iscrizioni in albi ..., ovvero per la successiva produzione di documenti attestanti fatti e circostanze inesistenti o, ancora, per modificare dati fiscali/previdenziali di interesse dell’AZIENDA già trasmessi alla Pubblica Amministrazione.
- E’ proibito, una volta ottenuti dalla Pubblica Amministrazione contributi, sovvenzioni o finanziamenti destinati a favorire iniziative dirette alla realizzazione di opere od allo svolgimento di attività di pubblico interesse, non destinare tali fondi alle predette finalità.
- E’ proibito utilizzare o presentare dichiarazioni o documenti falsi o attestanti cose non vere, così come omettere informazioni rilevanti, al fine di ottenere indebitamente, contributi, finanziamenti, mutui agevolati o altre erogazioni dello stesso tipo dalla Pubblica Amministrazione.
- L’AZIENDA può contribuire al finanziamento di partiti politici, comitati, organizzazioni pubbliche o candidati politici purché nel rispetto delle normative vigenti

B) Delitti informatici e illecito trattamento dei dati

C) Delitti di criminalità organizzata: si citano ad esempio le associazioni per delinquere e le associazioni di tipo mafioso etc.

D) Reati in tema di falsità in monete, carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento: si citano ad esempio falsificazione di valori di bollo, aggio, spendita di monete falsificate ricevute in buona fede, uso di valori di bollo contraffatti o alterati etc.

E) Delitti contro l'industria e il commercio: si citano ad esempio la vendita di prodotti industriali con segni mendaci, Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale, Illecita concorrenza con minaccia o violenza, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita etc.

F) Reati in materia Societaria: si citano ad esempio le false comunicazioni sociali, illecita influenza sull'assemblea, operazioni in pregiudizio dei creditori, formazione fittizia del capitale etc. Si fornisce, a mero esempio, un elenco dei possibili reati di tale tipologia che l'AZIENDA esorta a non commettere:

- Art. 2621-2622-2623-2624 c.c. – False comunicazioni sociali
- Art. 2625 c.c. – Impedito controllo
- Art. 2626 c.c. – Indebita restituzione dei conferimenti
- Art. 2627 c.c. – Illegale ripartizione di utili e delle riserve
- Art. 2628 c.c. – Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante
- Art. 2629 c.c. – Operazioni in pregiudizio dei creditori
- Art. 2632 c.c. – Formazione fittizie del capitale
- Art. 2636 c.c. – Illecita influenza sull'assemblea
- Art. 2638 c.c. – Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza

G) Delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico: Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione, Attentato per finalità terroristiche o di eversione, etc..

H) Delitti di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili – I) Reati contro la persona

L'AZIENDA promuove il rispetto dell'integrità fisica e culturale della persona ed il rispetto della dimensione di relazione con gli altri. Garantisce condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale ed ambienti di lavoro sicuri. Non tollera richieste o minacce volte ad indurre le persone ad agire contro la legge ed il Codice Etico o ad adottare comportamenti lesivi delle convinzioni e preferenze morali e personali di ciascuno.

L'AZIENDA sostiene e rispetta i diritti umani in conformità con la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani dell'ONU.

L'AZIENDA si impegna ad evitare ogni discriminazione in base all'età, al sesso, alla sessualità, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche ed alle credenze religiose.

In particolare, per quanto attiene l'eventuale commissione di reati contro la personalità individuale, si prevede l'applicazione di **sanzioni amministrative** alle persone giuridiche, alle società e alle

associazioni. Tali sanzioni sono state successivamente integrate, e attualmente si prevedono ulteriori “disposizioni in materia di lotta contro lo sfruttamento e la pedopornografia anche a mezzo internet”, le quali includono anche le ipotesi in cui tali illeciti siano commessi mediante l’utilizzo di materiale pornografico raffigurante immagini virtuali di minori di anni diciotto o parti di esse.

Rientra fra i valori etici e morali dell’AZIENDA sensibilizzare il personale dipendente nei confronti di queste tematiche, in particolare ostacolare con ogni mezzo qualsiasi illecito inerente la pornografia minorile e le iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile.

Divieto in tema di pornografia minorile: Vigé nei confronti del personale dell’AZIENDA formale divieto all'utilizzo di siti internet che possano contenere immagini pornografiche di minori o di altro materiale pedopornografico. Al fine di eludere tali pratiche la società intende dotarsi di strumenti informatici che impediscano accesso e/o ricezione di materiale relativo alla pornografia minorile, nonché prevedere richiami ad un corretto utilizzo degli strumenti informatici in possesso dei propri dipendenti.

Divieto iniziative turistiche per lo sfruttamento della prostituzione minorile: Valutare e disciplinare con attenzione l'organizzazione diretta e/o indiretta di viaggi o di periodi di permanenza in località estere con riguardo a località note per il c.d. “turismo sessuale”.

Dedicare attenzione nella valutazione di possibili partnership commerciali con società operanti nel settore della comunicazione telematica ed il turismo nelle aree sopra richiamate.

J) Reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato: abuso di informazioni privilegiate, Manipolazione del mercato.

K) Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute e sicurezza del lavoro: omicidio colposo, lesioni personali colpose etc. La Società, ovvero ciascuna Società dello stesso, 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 sul lavoro e protezione dei lavoratori.

L) Reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita: ricettazione, riciclaggio.

M) Delitti in materia di violazione del diritto d’autore: abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico di un'opera dell’ingegno, etc.

N) Reati transnazionali: associazioni per delinquere, associazione di tipo mafioso, favoreggiamento personale.

O) Tutela dell’ambiente e della sicurezza e sviluppo sostenibile

L’ambiente è un bene primario che l’AZIENDA si impegna a salvaguardare, nel rispetto dei principi dello sviluppo sostenibile.

A tal fine, programma le proprie attività ricercando un continuo equilibrio tra iniziative economiche, sicurezza delle operazioni ed esigenze ambientali.

Si impegna, inoltre, ad applicare e diffondere la cultura della sicurezza e della prevenzione dei rischi anche di carattere ambientale.

Qualsiasi violazione (effettiva o potenziale) commessa dall'AZIENDA o da terzi va segnalata tempestivamente alle funzioni interne competenti.

Per tutte le fattispecie di reato sopra elencate le metodologie, di lavoro e comportamento, interne devono tenere presenti gli elementi seguenti:

- Principio di separatezza, all'interno di ciascun processo, tra il soggetto che assume la decisione (impulso decisionale), il soggetto che esegue tale decisione e il soggetto cui è affidato il controllo del processo (c.d. "segregazione delle funzioni");
- Chiara definizione dei ruoli e delle responsabilità;
- traccia scritta di ciascun passaggio rilevante del processo (c.d. "tracciabilità");
- adeguato livello di formalizzazione.

Principi generali di controllo

I Principi generali di controllo posti a base degli strumenti e delle metodologie utilizzate per strutturare i presidi specifici di controllo possono essere sintetizzati come segue:

- **SEGREGAZIONE DELLE ATTIVITÀ:** si richiede l'applicazione del principio di separazione delle attività tra chi autorizza, chi esegue e chi controlla;
- **ESISTENZA DI DISPOSIZIONI/NORME/CIRCOLARI:** devono esistere disposizioni aziendali idonee a fornire principi di comportamento, modalità operative per lo svolgimento delle attività sensibili nonché modalità di archiviazione della documentazione rilevante;
- **POTERI AUTORIZZATIVI E DI FIRMA:** i poteri autorizzativi e di firma devono: i) essere coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate, prevedendo, ove richiesto, l'indicazione delle soglie di approvazione delle spese; ii) essere chiaramente definiti e conosciuti all'interno della Società;
- **TRACCIABILITÀ:** ogni operazione relativa all'attività sensibile deve essere adeguatamente registrata. Il processo di decisione, autorizzazione e svolgimento dell'attività sensibile deve essere verificabile ex post, anche tramite appositi supporti documentali e, in ogni caso, devono essere disciplinati in dettaglio i casi e le modalità dell'eventuale possibilità di cancellazione o distruzione delle registrazioni effettuate.

Sistema di Controllo Interno e modalità di attuazione del Codice Etico

Sistema di controllo interno

E' politica dell'AZIENDA diffondere a tutti i livelli una cultura caratterizzata dalla consapevolezza dell'esistenza dei controlli e dall'assunzione di una mentalità orientata all'esercizio del controllo.

La predisposizione verso i controlli deve essere positiva per il contributo che questi danno al miglioramento dell'efficienza.

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

Il sistema di controllo interno nel suo insieme deve ragionevolmente garantire:

- Il rispetto delle leggi vigenti, delle procedure e del Codice Etico aziendale;
- Il rispetto delle strategie e delle politiche aziendali;
- La tutela dei beni aziendali, materiali e immateriali;
- L'efficacia e l'efficienza della gestione aziendale;
- L'attendibilità delle informazioni finanziarie, contabili e gestionali interne ed esterne.

L'AZIENDA è responsabile, altresì, di rispettare i criteri di condotta etici delle collegate, dei fornitori e committenti, e di adempiere agli accordi contrattuali in tutte le loro clausole.

La responsabilità di realizzare un sistema di controllo interno efficace è comune a ogni livello della struttura organizzativa. Di conseguenza tutti i collaboratori, nell'ambito delle funzioni svolte, sono responsabili della definizione e del corretto funzionamento del sistema di controllo.

In riferimento al d.lgs. 231/2001, al fine di prevenire la commissione di reati da parte di soggetti in posizione apicale o da soggetti sottoposti all'altrui direzione, l'AZIENDA si è dotata di un Organismo di Vigilanza e di un Modello di Controllo e gestione adeguato.

Ciascun destinatario è responsabile, per la parte che gli compete, del rispetto del sistema di controllo interno e della conformità della propria attività ai principi del Codice Etico, del MOG e di ogni altra norma o procedura aziendale.

La violazione da parte dell'AZIENDA del d.lgs. 231/01 configura infatti una responsabilità di tipo omissivo, proprio in virtù del fatto che la Società risulta essere titolare di un dovere di controllo nei confronti dei suoi dipendenti.

L'AZIENDA potrà esonerarsi da eventuali sanzioni soltanto dimostrando di aver adottato un adeguato modello, il quale risulti indirizzato a controllare ed impedire la commissione di illeciti. Infatti, soltanto i requisiti di efficacia preventiva e adeguatezza del modello sono in grado di fungere da esimente della responsabilità dell'AZIENDA.

Organismo di Vigilanza

L'AZIENDA intende conformare la propria politica imprenditoriale al rispetto dei principi previsti dal Codice Etico, palesando la propria estraneità a politiche o comportamenti scorretti o illeciti. Tale politica societaria è declinata dal Modello che disciplina gli aspetti attinenti l'organizzazione e la gestione aziendale ed il controllo. Il Modello è stato istituito ed è continuamente monitorato e aggiornato da parte dell'AZIENDA attraverso l'attività dell'OdV.

A seguito di quanto previsto dal d.lgs. n. 231/2001 all'art. 6 comma 4 in relazione agli enti di piccole dimensioni i compiti di Organismo di Vigilanza verranno svolti direttamente dal Presidente del Consiglio di Amministrazione.

A lui competono quindi i compiti di:

- Monitorare l'applicazione del Codice Etico da parte dei soggetti interessati ed accogliere le eventuali segnalazioni interne ed esterne in merito;
- Promuovere la diffusione dell'informazione e della coscienza del Codice Etico in azienda;
- Relazionare periodicamente al Consiglio di Amministrazione sui risultati dell'attività svolta, anche attraverso la presentazione di apposito Verbale delle attività di controllo svolte, segnalando eventuali violazioni del codice di significativa rilevanza;
- Esprimere pareri in merito alla revisione delle più rilevanti politiche e procedure aziendali, allo scopo di garantirne la coerenza con il Codice Etico;
- Provvedere, ove necessario alla proposta di revisione periodica del codice

Caratteristiche principali dell'O.d.V.

L'O.d.V. dovrà essere in possesso dei seguenti requisiti:

- Autonomia ed indipendenza: In quanto soggetto che riporta direttamente ai massimi vertici aziendali, è necessario che l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo e, dunque, non subisca condizionamenti o interferenze da parte dell'organo dirigente. Ai fini dell'indipendenza è inoltre indispensabile che all'OdV non siano attribuiti compiti operativi che ne comprometterebbero l'obiettività di giudizio con riferimento a verifiche sui comportamenti e sull'effettività del Modello.
- Professionalità: L'OdV deve possedere competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, sono volte a garantire l'obiettività di giudizio, caratteristica ritenuta irrinunciabile per un organo che svolga attività di tipo ispettivo.
- Continuità di azione: L'OdV deve svolgere in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza del Modello, con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine, nonché essere una struttura a diretto contatto con l'AZIENDA, in modo da garantire la dovuta continuità nell'attività di vigilanza.

Tali criteri devono necessariamente essere considerati in modo cumulativo e non alternativo.

Chi svolge i compiti dell'O.d.V. deve essere in possesso di specifiche competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che il Responsabile è chiamato a svolgere, potendo altresì avvalersi del supporto tecnico di soggetti interni o esterni alla Società, denominati auditors. L'attività di audit consiste nella verifica e controllo periodico del rispetto del Modello, di formazione del personale dipendente mediante riunioni e corsi di formazione, nonché nel rilascio di adeguata certificazione.

Comunicazione e formazione

Il Codice Etico è portato a conoscenza di tutti i soggetti interessati interni ed esterni mediante apposite attività di comunicazione oltre che disponibile in intranet e sito web. Allo scopo di assicurare la corretta comprensione del Codice Etico, la funzione del personale predispone e realizza, anche in base alle eventuali indicazioni dell'Organismo di Vigilanza, un piano annuale di comunicazione/formazione volto a favorire la conoscenza dei principi e delle norme etiche contenute nel Codice stesso. Le iniziative di formazione possono essere differenziate secondo il ruolo e la responsabilità dei collaboratori.

Sistema sanzionatorio

Segnalazione dei soggetti interessati

Tutti i soggetti interessati sono invitati a segnalare all'Organo di Vigilanza, di persona o in forma scritta **non** anonima, ogni violazione o sospetto di violazione del Codice Etico. L'Organismo di Vigilanza agisce in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi tipo di ritorsione, intesa come atto che possa dar adito anche al solo sospetto di essere una forma di discriminazione o penalizzazione. E', inoltre, assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge.

Sistema disciplinare

Le violazioni dei principi generali del Codice Etico comportano l'applicazione di meccanismi sanzionatori, volti ad evitare la commissione di reati riconducibili all'attività dell'AZIENDA e sanzionabili anche ai sensi del d.lgs. 231/2001. È creato "un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello" (art. 7 comma 4 lett. b d.lgs. 231/2001). La definizione di sanzioni, commisurate alla violazione e dotate di deterrenza, applicabili in caso di violazione delle misure contenute nel Codice Etico ha lo scopo di contribuire:

- All'efficacia del Codice stesso
- All'efficacia dell'azione dell'Organismo di vigilanza

L'applicazione del sistema disciplinare è autonoma rispetto allo svolgimento ed all'esito del procedimento penale eventualmente avviato presso l'Autorità giudiziaria competente.

Criteri di commisurazione delle sanzioni

La **gravità** dell'infrazione sarà valutata sulla base delle seguenti circostanze:

- i tempi e le modalità concrete di realizzazione dell'infrazione;
- la presenza e l'intensità dell'elemento intenzionale;
- l'entità del danno o del pericolo come conseguenza dell'infrazione per la Società e per tutti i dipendenti ed i portatori di interesse della Società stessa;
- la prevedibilità delle conseguenze;
- le circostanze nelle quali l'infrazione ha avuto luogo.

La **recidività** costituisce un'aggravante e comporta l'applicazione di una sanzione più grave.

Misure nei confronti di quadri, impiegati e operai

Nel caso in cui sia accertata la violazione al Codice Etico commessa da quadri, impiegati o operai verrà individuata ed irrogata, nei confronti dell'autore della condotta censurata, la sanzione disciplinare, prevista dal CCNL, proporzionata alla gravità della violazione.

Le sanzioni disciplinari previste dal CCNL applicato sono:

- Rimprovero verbale
- Rimprovero scritto
- Multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione globale (paga o stipendio base e contingenza)
- Sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 3 giorni
- Licenziamento per giusta causa

Vanno rispettati tutti gli adempimenti di legge e di contratto relativi all'irrogazione della sanzione disciplinare

Misure nei confronti dei dirigenti

Nel caso in cui sia accertata la violazione al Codice Etico commessa da un dirigente l'AZIENDA adotterà nei confronti dell'autore della condotta censurata quanto previsto per legge e per CCNL applicabile. Se la violazione al Codice Etico fa venire meno il rapporto di fiducia, la sanzione è individuata nel licenziamento per giusta causa.

Misure nei confronti degli Amministratori

L'Organismo di vigilanza informa tutti gli amministratori della notizia di una violazione del Codice Etico commessa da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione. Il Consiglio di Amministrazione procede agli accertamenti necessari ed assume i provvedimenti opportuni.

Disposizioni Finali

Il presente Codice Etico è approvato dal Consiglio di Amministrazione dell'AZIENDA.
Ogni variazione e/o integrazione del codice deve essere approvata dallo stesso organo e diffusa tempestivamente ai destinatari.