

DOCUMENTO DEL SISTEMA DI GESTIONE AZIENDALE

SYNERGIE ITALIA-AGENZIA PER IL LAVORO S.P.A.

Stato di revisione

F	01/10/2018	TUTTE	Aggiornati ed integrati i contenuti recependo uniformando e precetti a quelli del codice etico e di condotta degli affari del gruppo Synergie	Studio legale Grant Thornton- Studio legale Vitali	Verbale del CDA del 27/11/2018	Verbale del CDA del 27/11/2018
E	22/6/2018	TUTTE	Aggiornati e integrati i contenuti	Bruna Gabriella Synergie- Fabio Donzi presidente ODV	Verbale del CDA del 24/07/2018	Verbale del CDA del 24/07/2018
D	10/07/2013	TUTTE	Aggiornato format per integrazione in sistema di gestione aziendale, senza modifica dei contenuti.	Erica Innocenti – Synergie Tiziana Graglia - Collaboratore	Verbale del CDA del 27/01/2012	Verbale del CDA del 27/01/2012
C	26/01/2012	4	Modificato per introduzione reati ambientali nel relativo Modello Organizzativo ai sensi del d.lgs.	Gabriella Bruna – Synergie Luciano Corino - Collaboratore	Verbale del CDA del 27/01/2012	Verbale del CDA del 27/01/2012
B	30/03/2011	TUTTE	Revisione Generale	Studio Legale Fantini	Gabriella Bruna (aff gen)	Verbale del CDA del 30/03/2011
A	25/03/2009		Prima emissione	Spadea Pasquale – Collaboratore Esterno	Verbale del CDA del 25/03/2009	Verbale del CDA del 25/03/2009
Rev.	Data Revisione	Pagine modificate	Oggetto /Descrizione modifica	Creazione	Verifica e Approvazione	Pubblicazione

SOMMARIO

1	PREMESSA	3
2	OBIETTIVI DEL CODICE ETICO	4
3	AMBITO DI APPLICAZIONE	4
4	VALORI DEL GRUPPO SYNERGIE	5
5	REGOLE DI CONDOTTA INTERNA.....	5
5.1	CONDIZIONI DI LAVORO, DI IGIENE E DI SICUREZZA.....	5
5.2	NON DISCRIMINAZIONE	6
5.3	LOTTA CONTRO LE MOLESTIE.....	6
5.4	DIALOGO SOCIALE	6
5.5	RISPETTO DELLA VITA PRIVATA	6
5.6	FORMAZIONE, PROMOZIONE ED EQUITÀ.....	7
5.7	PROTEZIONE DELLE ATTIVITÀ.....	7
5.8	PROTEZIONE DELL'IMMAGINE	7
5.9	RISERVATEZZA E DISCREZIONE	7
5.10	INFORMAZIONI PRIVILEGIATE	8
5.11	AMBIENTE	8
6	REGOLE DI CONDOTTA ESTERNE.....	8
6.1	CONFORMITA' NEI RAPPORTI E NELLE RELAZIONI COMMERCIALI	8
6.1.1	<i>Rispetto della libera concorrenza</i>	8
6.1.2	<i>Rendere sicure le relazioni con terzi</i>	8
6.2	LOTTA CONTRO LA CORRUZIONE E IL TRAFFICO DI INFLUENZE ILLECITE	9
6.2.1	<i>Norme specifiche per pubblici ufficiali</i>	10
6.2.2	<i>Relazioni con le terze parti</i>	11
6.2.3	<i>Regali e inviti</i>	11
6.2.4	<i>PATROCINIO, SPONSORIZZAZIONE, DONAZIONI CARITATEVOLI E CONTRIBUTI POLITICI</i>	11
6.2.5	<i>DOCUMENTI CONTABILI/CONTROLLI INTERNI</i>	12
6.3	CONFLITTI DI INTERESSE	13
6.3.1	<i>Prevenzione dei conflitti di interesse</i>	13
6.3.2	<i>Regole specifiche per i rappresentanti di interessi</i>	14
7	DENUNCIA E SEGNALAZIONE IN CONFORMITA' ALLE DISPOSIZIONI DELLA LEGGE N. 179 DEL 30.11.2017.....	15
7.1	DENUNCIA E SEGNALAZIONE PROFESSIONALE.....	15
7.2	CHI CONTATTARE IN CASO DI DUBBIO	16
8	ENTRATA IN VIGORE.....	16
9	DOCUMENTI DI REGISTRAZIONE	16

1 PREMESSA

La parola del Presidente

Cari Dipendenti,

In tutti i Paesi del mondo nei quali SYNERGIE è presente, la nostra ambizione è da sempre quella di porre l'etica al centro della nostra attività e di operare nel pieno rispetto delle leggi e delle normative. Le nostre relazioni commerciali si basano sui valori fondamentali della trasparenza e dell'integrità.

Questo impegno da parte del Gruppo non costituisce una novità. Nel 2012 abbiamo sottoscritto la Carta della diversità. Successivamente, nel 2014, abbiamo predisposto la Carta Etica aziendale, nel 2015 il nostro Codice di condotta e infine, nel 2017, abbiamo aderito al Patto Globale delle Nazioni Unite.

Il Gruppo SYNERGIE traduce inoltre il suo impegno etico nell'affermazione e nella diffusione dei valori che quotidianamente guidano il Gruppo e ogni singolo dipendente: la vicinanza, lo spirito di squadra, la diversità e l'ambizione.

Il Codice etico e di comportamento aziendale rappresenta un ulteriore passo in avanti poiché introduce e delinea le regole di comportamento vincolanti per ogni singolo Dipendente all'interno del Gruppo, nello svolgimento della propria attività e nei rapporti con i propri interlocutori, per conformarsi a tutti gli obblighi di legge e prevenire qualsiasi pratica non conforme che possa avere un impatto negativo sulla sostenibilità delle attività e sulla reputazione del Gruppo. Il Codice rappresenta un punto di riferimento per le nostre decisioni.

Recependo appieno tali valori di Gruppo, SYNERGIE ITALIA AGENZIA PER IL LAVORO S.P.A. (d'ora in avanti SYNERGIE ITALIA) ha adottato il presente Codice Etico il quale costituisce parte integrante e sostanziale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo anch'esso adottato da SYNERGIE ITALIA ai sensi del D. Lgs. n. 231/01.

Il presente Codice Etico definisce i principi di condotta negli affari, assolvendo quindi al compito di identificare i valori fondanti del modo in cui SYNERGIE ITALIA intende essere e fare impresa, sviluppare i progetti e assolvere alle proprie responsabilità, proponendosi come modello di riferimento per tutti coloro che operano e/o che intrattengono rapporti con SYNERGIE ITALIA, adeguando i propri comportamenti ai principi di onestà, lealtà e correttezza.

La funzione di "carta dei valori" rivestita dal Codice Etico è in ogni caso differente (e più ampia) rispetto a quella propria del Modello di organizzazione, gestione e controllo di cui al D.Lgs. n. 231/01; pertanto devono essere considerati destinatari del Codice Etico:

- *Sia i cd. "Destinatari del Modello Organizzativo";*
- *Sia gli agenti, i rappresentanti, gli altri collaboratori parasubordinati (che non risultino strutturalmente inseriti nell'organizzazione aziendale e prestino attività fuori dai luoghi di lavoro della Società), i distributori, i fornitori, i lavoratori autonomi, nonché, più in generale, ogni controparte contrattuale della Società.*

La Società si aspetta che i canoni di comportamento in esso contenuti siano da costoro condivisi e scrupolosamente osservati a prescindere dal tassativo assoggettamento ad un regime di direzione e vigilanza e, quindi, di responsabilità derivata o indiretta e pertanto essa richiede a tutte le imprese collegate o partecipate di adottare una condotta in linea con i principi generali del presente Codice Etico.

Al fine di essere rispettato il Codice deve essere conosciuto ed accettato da tutti i suoi Destinatari, indipendentemente dalla funzione rivestita.

In considerazione di quanto sopra SYNERGIE ITALIA:

- *Garantisce la tempestiva diffusione e/o la conoscibilità del Codice Etico al suo interno e, comunque, presso tutti i Destinatari;*
- *Fornisce un adeguato sostegno informativo;*
- *Si adopera affinché tutti i Destinatari ne rispettino le indicazioni di condotta;*
- *Si adopera affinché tutti i Destinatari possano segnalare eventuali carenze e contribuiscano così attivamente alla sua attuazione;*

- *Garantisce che tutti gli aggiornamenti e le modifiche siano tempestivamente portati a conoscenza dei Destinatari.*

Per questo motivo, si chiede a tutti voi di leggerlo, di comprenderlo a fondo e di renderlo vivo. Consultatelo ogni volta che avrete dei dubbi o delle domande su una mansione/attività/incarico che state svolgendo. I vostri responsabili diretti nonché l'Organismo di Vigilanza di SYNERGIE ITALIA sono sempre a vostra disposizione per qualsiasi chiarimento necessario ai fini della corretta applicazione del Codice.

Questa esigenza di un comportamento etico è un nostro bene comune e costituisce la migliore garanzia di perseguire con orgoglio il successo dell'intero Gruppo SYNERGIE.

2 OBIETTIVI DEL CODICE ETICO

Il Codice Etico e di comportamento aziendale (il "Codice") adottato da SYNERGIE ITALIA costituisce l'insieme delle regole di comportamento definite nel rispetto della politica di responsabilità sociale del Gruppo e costituisce inoltre parte integrante e sostanziale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da SYNERGIE ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001.

Il Codice ha come obiettivo consentire ai suoi Destinatari di determinare il proprio comportamento al verificarsi di situazioni concrete, talvolta complesse, facendo riferimento a una serie di principi chiari e precisi.

Il Codice fa appello alla responsabilità di ogni singola persona e, dove necessario, costituisce un aiuto concreto alla presa di decisioni. Il Codice ha il fine di definire e ricordare il quadro di riferimento in rispetto del quale i suoi Destinatari sono tenuti ad operare quotidianamente.

Il Codice non intende in alcun modo sostituire le norme nazionali e internazionali in vigore in ogni paese in cui opera il Gruppo. Esso le completa e costituisce per tutti i Destinatari un insieme di regole da rispettare in qualsiasi circostanza.

Tutti i Destinatari sono tenuti a garantire che le attività di SYNERGIE ITALIA che rientrano nella sua responsabilità siano svolte in conformità alle leggi e alle normative locali e ai principi descritti nel Codice. I principi contenuti nel presente Codice Etico costituiscono regole di condotta e di comportamento cogenti per ogni Destinatario, pertanto, le rispettive infrazioni verranno sanzionate, ove in concreto accertate, a prescindere dall'effettiva realizzazione di un fatto-reato ovvero dalla punibilità dello stesso, nonché dalla causazione di qualsiasi danno (patrimoniale e non) alla Società; a tal fine, verrà applicato il sistema disciplinare contenuto nella Parte Generale del Modello Organizzativo adottato dalla Società, al quale ci si richiama pertanto integralmente.

3 AMBITO DI APPLICAZIONE

Devono essere considerati destinatari del Codice (di seguito, i Destinatari)

- sia i cd. "Destinatari del Modello Organizzativo";
- sia gli agenti, i rappresentanti, gli altri collaboratori parasubordinati (che non risultino strutturalmente inseriti nell'organizzazione aziendale e prestino attività fuori dai luoghi di lavoro della Società), i distributori, i fornitori, i lavoratori autonomi, nonché, più in generale, ogni controparte contrattuale della Società;

nel senso che la Società si aspetta che i relativi canoni di comportamento siano da costoro condivisi e scrupolosamente osservati, a prescindere dal tassativo assoggettamento ad un regime di direzione e vigilanza e, quindi, di responsabilità derivata o indiretta ed essa richiede altresì a tutte le imprese collegate o partecipate di adottare una condotta in linea con i principi generali del presente Codice.

Ogni Società del Gruppo è tenuta ad applicare il Codice e ad implementarne le linee guida in base alle caratteristiche specifiche delle proprie attività, della sua ubicazione geografica e delle leggi in vigore.

Ciascuna Società deve adottare le misure necessarie per informare i suoi Dipendenti riguardo le responsabilità e gli obblighi che ne derivano.

Ogni Dipendente deve essere a conoscenza, comprendere e rispettare rigorosamente i principi e le regole contenuti nel Codice e deve agire mantenendo un comportamento professionale eticamente esemplare.

4 VALORI DEL GRUPPO SYNERGIE

Fin dalla sua costituzione, il Gruppo SYNERGIE ha sempre difeso e promosso i valori universali che la società considera fondamentali per il proprio sviluppo sostenibile.

Il Gruppo SYNERGIE crede fermamente che il successo di un'impresa si basi sui valori di lealtà, trasparenza e credibilità, conformemente ai principi fondamentali sanciti nella Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo e ai principi dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL), dell'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico (OCSE) destinati alle imprese multinazionali e del Patto globale delle Nazioni Unite.

Oltre a questo quadro generale, tutti i Dipendenti sono chiamati a incarnare quotidianamente i 4 valori del Gruppo SYNERGIE, che sono i seguenti:

- **La vicinanza**

“L’ascolto e la conoscenza dei nostri clienti, nonché dei candidati e dei lavoratori somministrati, per accompagnarli, comprenderli e valorizzarli al meglio”.

- **Lo spirito di gruppo**

“L’impegno collettivo dei nostri dipendenti e la loro mobilitazione per realizzare i progetti dei nostri clienti e dei nostri candidati e lavoratori somministrati, conoscere i loro obiettivi e perseguirli insieme”.

- **La diversità**

“Abilità prima delle differenze: ogni dipendente è unico e il gruppo SYNERGIE accompagna lo sviluppo di tutti (dipendenti, candidati e lavoratori somministrati) per il successo di tutti”.

Firmatario della Carta della Diversità, il Gruppo si impegna a sviluppare l’inserimento e le possibilità di occupazione di tutti, tramite l’istituzione di Poli di diversità e il reclutamento interno”.

- **L’ambizione**

“L’ambizione di realizzare le ambizioni dei nostri clienti. L’ambizione di identificare e consolidare le competenze e la personalità dei nostri dipendenti, candidati e lavoratori somministrati, per costruire una relazione duratura. L’ambizione di costituire e mantenere relazioni solide, che siano fonte di soddisfazione e di successo”.

La preservazione dell'ambiente costituisce un altro forte impegno da parte della Direzione generale, che viene condiviso con l'insieme dei Dipendenti attraverso la comunicazione interna.

5 REGOLE DI CONDOTTA INTERNA

5.1 Condizioni di lavoro, di igiene e di sicurezza

Il Gruppo SYNERGIE presta particolare attenzione alle condizioni di lavoro dei suoi Dipendenti. In particolare, si impegna ad agire nel pieno rispetto delle leggi vigenti in materia di igiene, di salute e di sicurezza sul luogo di lavoro e a prendere tutte le precauzioni ragionevoli per mantenere l'ambiente di lavoro sicuro e sano per tutti. Pertanto, recependo appieno tali principi fondamentali, SYNERGIE ITALIA si impegna a garantire l'integrità fisica e morale dei suoi collaboratori, condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale, delle regole comportamentali della buona educazione ed ambienti di lavoro sicuri e salubri. Inoltre agisce affinché nell'ambiente di lavoro non si verifichino episodi di intimidazione, mobbing etc.

SYNERGIE ITALIA si impegna ad osservare verso i dipendenti la disciplina giuslavoristica di ogni fonte normativa, regolamentare e contrattuale collettiva vigente, in particolare in materia di orario di lavoro, trattamenti retributivi, contributivi e tutela della salute e della sicurezza sul lavoro nel rispetto della norma (generale) di cui all'art.2087 Cod. Civ. e delle normative (particolari) dettate in materia (principalmente, dal D.Lgs. n. 81/2008 e ss.mm.).

Conformemente a tali disposizioni normative, ogni Dipendente è personalmente tenuto a garantire che le proprie azioni non comportino alcun rischio per se stesso o per gli altri e deve informare il suo superiore gerarchico di qualsiasi comportamento, attività o rischio potenziale che possa compromettere la sicurezza dell'ambiente di lavoro, nonché qualsiasi incidente di cui possa venire a conoscenza.

5.2 Non discriminazione

SYNERGIE ITALIA promuove attivamente la parità di trattamento di tutti i Dipendenti e l'adozione di pratiche eque in materia di occupazione. SYNERGIE ITALIA respinge qualsiasi forma di discriminazione fondata su differenze di genere, sessualità, età, razza, stato di salute, nazionalità ovvero su credenze religiose o ideologie politiche o appartenenza a sindacati o situazioni di disabilità, respingendo inoltre qualsiasi condotta di propaganda o di istigazione a commettere atti di discriminazione per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi in ottemperanza a quanto previsto sul punto dalla normativa nazionale e comunitaria.

SYNERGIE ITALIA rivendica la neutralità politica, filosofica e religiosa della sua organizzazione. SYNERGIE ITALIA rispetta le credenze e le opinioni dei suoi Dipendenti e le rispettive manifestazioni, a condizione che esse non compromettano il corretto funzionamento e il principio di neutralità aziendali e non costituiscono atti di proselitismo.

Per quanto riguarda il rispetto delle festività religiose o nazionali, SYNERGIE ITALIA adotta le pratiche in vigore nei diversi Paesi in cui opera.

Non viene tollerata alcuna discriminazione di un Dipendente nei confronti di altri Dipendenti, per qualsiasi motivo.

5.3 Lotta contro le molestie

SYNERGIE ITALIA si impegna a non avvalersi di alcuna forma di coercizione fisica o mentale e rifiuta qualsiasi forma di vessazione o molestia. Sono fermamente vietati tutti i comportamenti e le proposte di natura sessuale.

Nessuna situazione professionale può giustificare comportamenti denigratori, qualsiasi forma di violenza, dichiarazioni ingiuriose o comportamenti sessisti.

SYNERGIE ITALIA attribuisce una grande importanza al rispetto reciproco tra i Dipendenti, indipendentemente dal loro livello di responsabilità, e richiede a ciascuno di loro di prestare sempre la più grande attenzione alla maniera in cui si rivolge e agisce nei confronti degli altri.

Tali principi si applicano a tutti i Dipendenti e a tutti i Dirigenti, che ne sono i principali garanti.

5.4 Dialogo sociale

SYNERGIE ITALIA riconosce l'importanza di disporre di interlocutori indipendenti in rappresentanza dei Dipendenti, liberamente eletti, con i quali stabilire un dialogo sociale regolare sulle questioni relative al funzionamento degli organismi, che influiscono sull'occupazione e sulle condizioni di lavoro.

5.5 Rispetto della vita privata

SYNERGIE ITALIA opera in piena conformità alle leggi in materia di orario di lavoro e di diritto di riposo. La Società desidera promuovere le virtù del corretto equilibrio tra vita privata e vita professionale. Al fine di rispettare la vita privata dei Dipendenti, SYNERGIE ITALIA si impegna a garantire la riservatezza dei dati

personali dei Dipendenti, raccolti o conservati dalla società. Conformemente al Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati, tutti i Dipendenti hanno diritto di accesso, di rettifica, di portabilità e di cancellazione dei loro dati personali. Il Dipendente prende atto che potrà esercitare tali diritti su tutti i documenti materiali o immateriali detenuti dalla società e che contengono i suoi dati personali.

Per ulteriori domande o informazioni, i Dipendenti possono rivolgersi al Responsabile della protezione dei dati personali.

Pertanto, chiunque disponga, in virtù della sua funzione, di dati personali relativi ad altri Dipendenti deve garantire di conservare e utilizzare esclusivamente i dati strettamente necessari ai requisiti di legge della società e di agire in condizioni di sicurezza ottimali, conformemente alla informativa sulla protezione dei dati personali di SYNERGIE ITALIA.

Deve inoltre garantire che tali dati vengano trasmessi solo alle persone autorizzate ed esclusivamente nella misura necessaria, e che tali dati siano protetti nei confronti di persone estranee al gruppo SYNERGIE ITALIA, salvo nei casi previsti dalla legge.

5.6 Formazione, promozione ed equità

Lo sviluppo delle competenze professionali e delle responsabilità individuali dei Dipendenti è condizione necessaria per il successo del Gruppo SYNERGIE, che si impegna particolarmente per garantire ai dipendenti pari opportunità e parità di trattamento, sulla base del riconoscimento del merito e delle prestazioni.

Pertanto, SYNERGIE ITALIA incoraggia la crescita dei propri Dipendenti, in particolare attraverso la formazione, la promozione e la mobilità interna, che consente di rafforzarne l'occupabilità.

Il Gruppo esige che gli amministratori e i dirigenti si impegnino a garantire l'evoluzione professionale e la parità di trattamento dei suoi Dipendenti diretti, pertanto, SYNERGIE ITALIA ha recepito appieno tali direttive.

5.7 Protezione delle attività

I Dipendenti sono tenuti a contribuire alla protezione e alla conservazione delle attività del Gruppo SYNERGIE contro qualsiasi forma di degrado, furto o appropriazione indebita e, in particolare, a non dirottarle o usarle per fini personali.

Per "attività" si intendono non solo i beni materiali, come edifici, impianti, macchinari, veicoli, attrezzature, computer e sistemi informativi e forniture di qualsiasi natura, ma anche i beni immateriali, come la proprietà intellettuale (marchi, logo, slogan, ecc.) e il know-how del Gruppo SYNERGIE.

5.8 Protezione dell'immagine

La qualità dell'immagine aziendale e una positiva reputazione dei suoi servizi rappresentano la base per la sopravvivenza del Gruppo SYNERGIE.

5.9 Riservatezza e discrezione

I Dipendenti potrebbero, nello svolgimento delle loro mansioni, entrare in possesso di informazioni appartenenti o riguardanti SYNERGIE ITALIA ovvero il Gruppo SYNERGIE e che devono rimanere riservate, nella misura in cui la loro divulgazione rischierebbe di compromettere gli interessi di SYNERGIE ITALIA ovvero del Gruppo SYNERGIE. Tali informazioni possono riguardare studi o progetti, costituire informazioni commerciali, finanziarie e giuridiche, riguardare i clienti, l'organizzazione, la gestione, le attività, i prodotti, i documenti della società, o costituire un elemento della proprietà intellettuale e del know-how aziendali.

È responsabilità di tutti garantire la riservatezza di tali informazioni, vietandone:

- la diffusione, diretta o indiretta, al di fuori del Gruppo SYNERGIE ;
- la comunicazione al personale dipendente del Gruppo SYNERGIE non autorizzato ad esserne a conoscenza.

5.10 Informazioni privilegiate

L'uso a fini personali di informazioni privilegiate (*insider trading*) riguardo SYNERGIE ITALIA o il Gruppo SYNERGIE o soggetti terzi, di cui un Dipendente possa venire a conoscenza nel quadro o nello svolgimento delle sue mansioni, non solo è contrario all'etica ma può anche costituire un reato punibile con sanzioni penali.

Un'informazione privilegiata è un'informazione precisa che riguardi SYNERGIE ITALIA ovvero il Gruppo SYNERGIE, che non sia di dominio pubblico e che potrebbe avere un'influenza sensibile sul corso degli strumenti finanziari che lo riguardano, o degli strumenti finanziari ad esso collegati.

In nessun caso, nella gestione delle informazioni, dovranno essere adottati comportamenti che possano favorire fenomeni di *insider trading* (ovvero compravendita e altre operazioni, anche per interposta persona, su strumenti finanziari compiute avvalendosi di informazioni privilegiate comunicate senza giustificato motivo) o di altra natura che abbiano quale conseguenza il depauperamento del patrimonio aziendale o siano volte ad arrecare indebiti vantaggi, anche a terzi.

5.11 Ambiente

L'impegno di tutte le componenti aziendali del Gruppo SYNERGIE a valutare e minimizzare l'impatto delle proprie attività sull'ambiente è una garanzia di sviluppo sostenibile. La protezione ambientale è quindi un principio fondamentale, applicabile in tutte le fasi delle attività del Gruppo SYNERGIE.

Per tali ragioni, SYNERGIE ITALIA programma le proprie attività ricercando un equilibrio tra iniziative economiche e imprescindibili esigenze ambientali, impegnandosi dunque a migliorare l'impatto ambientale e paesaggistico delle proprie attività, nonché a prevenire i rischi non solo nel rispetto della normativa vigente, ma tenendo conto dello sviluppo della ricerca scientifica e delle migliori esperienze in materia.

6 REGOLE DI CONDOTTA ESTERNE

6.1 CONFORMITA' NEI RAPPORTI E NELLE RELAZIONI COMMERCIALI

6.1.1 Rispetto della libera concorrenza

Il diritto in materia di concorrenza intende preservare la libera concorrenza vietando pratiche quali la ripartizione del mercato, la fissazione dei prezzi o l'abuso di posizione dominante che penalizzano i clienti, i fornitori e/o i concorrenti. Le infrazioni al diritto della concorrenza sono passibili di sanzioni e, in alcuni casi, di sanzioni penali per la Società e per le persone fisiche coinvolte. Qualsiasi pratica volta a limitare la concorrenza è vietata.

6.1.2 Rendere sicure le relazioni con terzi

Definizione

L'attività di SYNERGIE ITALIA porta alla stipula di contratti con imprese o intermediari, a collaborare con partner o ad acquisire imprese. SYNERGIE ITALIA potrebbe essere chiamata a rispondere di errori commessi da soggetti terzi che agiscono per conto proprio; per questo motivo, è necessario esercitare la massima vigilanza nelle relazioni aziendali con i terzi. Sono considerati soggetti terzi i partner commerciali, i fornitori, i fornitori di servizi, gli agenti, i clienti, gli intermediari, i subappaltatori, le organizzazioni caritatevoli.

Gestione dei soggetti terzi

I nostri fornitori di servizi e subappaltatori possono avere un'incidenza notevole sulla qualità dei servizi e sull'immagine di SYNERGIE ITALIA, è pertanto necessario che operino in conformità alla legge e ai più alti standard etici in tutti i settori (lotta contro la corruzione, conflitti di interesse, salute e ambiente, il rispetto delle persone, etc.).

6.2 LOTTA CONTRO LA CORRUZIONE E IL TRAFFICO DI INFLUENZE ILLECITE

Definizioni

La corruzione può essere definita come l'accordo fra un pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio e un privato, in forza del quale il primo accetta dal secondo **la dazione o la promessa di denaro o altra utilità a lui non dovuti per l'esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri, ovvero per il compimento di un atto contrario ai doveri d'ufficio**. La corruzione *cd. propria*, prevista dall'art. 319 Cod. Pen., si ha quando il pubblico ufficiale accetta la promessa e/o la somma di denaro per compiere un atto contrario ai suoi doveri d'ufficio; viceversa quella *cd. impropria*, prevista dall'art. 318 Cod. Pen., ricorre quando la promessa e/o la somma di denaro viene accettata per l'esercizio delle sue funzioni e dei suoi poteri.

Si distinguono inoltre due tipi di corruzione:

- **Corruzione attiva:** qualora un soggetto privato corrompa un pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio per l'ottenimento di qualche vantaggio;
- **Corruzione passiva:** allorché il pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio riceva denaro o la promessa di denaro o altra utilità per compiere atti contrari ai doveri del proprio ufficio.

La condotta può inoltre consistere nell'**induzione**, da parte del pubblico ufficiale e/o dell'incaricato di pubblico servizio, a farsi dare o promettere per sé o per un terzo, denaro e/o altra utilità.

La corruzione può assumere varie forme, celate da pratiche commerciali o sociali consuete, come inviti, regalie, sponsorizzazioni, donazioni, ecc.

In tal senso è sempre vietato, promettere o pagare direttamente o indirettamente somme di denaro o altra utilità, ad eccezione delle normali pratiche commerciali o di cortesia, non essendo tollerata alcuna forma corruttiva nei confronti

- o né di pubblici ufficiali, incaricati di pubblico servizio o qualsivoglia altra parte connessa o collegata con pubblici ufficiali, affinché esercitino le loro funzioni e/o i loro poteri, ovvero omettano o ritardino o per aver omesso o ritardato un atto del loro ufficio;
- o né di amministratori, direttori generali, dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, sindaci e liquidatori di società affinché compiano od omettano atti, in violazione degli obblighi inerenti al loro ufficio o degli obblighi di fedeltà.

Analogamente sarà vietato sollecitare, accettare somme di denaro, omaggi, regali o altri benefici, ad eccezione di regalie d'uso ed elargizioni di beni di modico valore offerti, nell'ambito delle ordinarie relazioni di cortesia, che possano compromettere la loro indipendenza di giudizio.

Con traffico di influenze illecite si intende lo sfruttamento da parte di una persona delle proprie qualità o della propria posizione di influenza, reale o presunta, per influenzare in maniera impropria sul potere decisionale di un terzo.

Tale reato coinvolge tre attori: il *beneficiario* (chi fornisce benefici o regalie), l'*intermediario* (chi utilizza l'influenza che detiene in virtù della sua posizione) e la *persona che detiene il potere decisionale* (pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio) e riguarda la condotta di chi sfrutti relazioni esistenti o millantate con un pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio, facendosi indebitamente dare o promettere, a sé o ad altri, denaro o altro vantaggio patrimoniale come prezzo della propria mediazione illecita.

Quando la condotta corruttiva riguarda esclusivamente soggetti privati, si parlerà di corruzione tra privati, che si verificherà qualora, amministratori, direttori generali, dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, sindaci e liquidatori, ovvero soggetti sottoposti alla loro direzione o vigilanza che, anche per interposta persona, sollecitino o ricevano, per sé o per altri, denaro o altra utilità non dovuti, o ne accettino la promessa, per compiere o per omettere un atto in violazione degli obblighi inerenti al loro ufficio o degli obblighi di fedeltà. Ciò varrà anche qualora anche per interposta persona, venga offerto, promesso o dato denaro o altra utilità non dovuti ai soggetti di cui sopra, indipendentemente dall'accettazione della offerta o promessa.

I **pagamenti detti di “facilitazione”** sono dei **pagamenti ufficiosi** (a differenza delle tasse e delle imposte legittime e ufficiali) **eseguiti per facilitare o accelerare una qualsiasi formalità, in particolare le formalità amministrative**, come le richieste di permessi, di visti o le procedure doganali.

Principio e regole

SYNERGIE ITALIA non tollera alcun tipo di corruzione o traffico di influenza illegali.

I Dipendenti non devono commettere atti di corruzione e non devono ricorrere a intermediari quali agenti, consulenti o altri partner commerciali, al fine di commettere tali atti. Per questo motivo, è formalmente vietato accettare od offrire qualsiasi tipo di vantaggio a una persona fisica o giuridica, appartenente al settore pubblico o privato, a livello nazionale o internazionale, e/o eseguire qualsiasi azione che abbia lo scopo di compromettere l'obiettività e la trasparenza di qualsiasi processo decisionale, a beneficio, diretto o indiretto, delle società del Gruppo SYNERGIE e/o dei suoi Dipendenti.

Se una persona si trova a dover affrontare una simile proposta è tenuto a domandarsi:

- *Le leggi e le norme vengono rispettate?*
- *È conforme al Codice in vigore e agli interessi della società?*
- *È esente da interessi personali?*
- *Mi sentirei a disagio se la mia decisione venisse resa pubblica?*

6.2.1 Norme specifiche per pubblici ufficiali

Definizioni

Il termine “**Pubblico Ufficiale**” (ai sensi dell’art. 357 Cod. Pen.) definisce colui il quale esercita una funzione legislativa, amministrativa o giudiziaria con o senza rapporto di impiego con lo Stato, temporaneamente o permanentemente.

Il termine “**incaricato di pubblico servizio**” (ai sensi dell’art. 358 Cod. Pen.) definisce colui il quale, a qualunque titolo, presta un pubblico servizio, intendendosi per pubblico servizio, un’attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di questa ultima e con l’esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine o della prestazione di opera meramente materiale.

Principio e regole

SYNERGIE ITALIA respinge qualsiasi tipo di tangente, effettiva o prevista, e qualsiasi altro pagamento illegale, diretto o indiretto, tramite intermediario, a funzionari pubblici, governativi o a qualsiasi altro pubblico ufficiale, nonché a qualsiasi soggetto di diritto privato, volto all’ottenimento di una decisione favorevole da parte di essi o all’ottenimento di un vantaggio di qualsiasi tipo o indebito per SYNERGIE ITALIA o per altre Società del Gruppo.

6.2.2 Relazioni con le terze parti

SYNERGIE ITALIA condanna fermamente ogni forma di corruzione, diretta o indiretta (tramite intermediario pubblico o privato), attiva o passiva, nelle relazioni commerciali con i diversi soggetti terzi (partner commerciali, fornitori, fornitori di servizi, agenti, clienti, intermediari, subappaltatori, organizzazioni caritatevoli). È inoltre formalmente vietato concedere o ricevere qualsiasi vantaggio indebito, pagamento illecito o denaro. È necessario garantire le competenze e la rispettabilità dei soggetti terzi. Le clausole anticorruzione devono essere inserite in tutti i contratti stipulati con qualsiasi soggetto terzo.

6.2.3 Regali e inviti

Definizioni

Per **regalo** si intende qualsiasi vantaggio che una persona offre in segno di riconoscimento o di amicizia, senza aspettarsi nulla in cambio.

Per **invito** si intende l'offerta o l'accettazione di pasti, pernottamenti e forme di intrattenimento (spettacoli, concerti, eventi sportivi, viaggi, etc.).

Principio e regole

I regali e gli inviti possono essere considerati come atti di corruzione attiva o passiva e, pertanto, occorre gestirli prestando estrema attenzione. Sebbene i regali e gli inviti possono contribuire a instaurare delle buone relazioni, essi possono essere considerati un mezzo per influenzare una decisione, favorire una società o una persona.

In particolare:

- Per **omaggi** si intendono le elargizioni di beni di modico valore offerte nell'ambito delle ordinarie relazioni di affari; non è assolutamente ammesso – a prescindere dal valore - effettuare omaggi a mezzo di denaro, assegni, titoli di credito ed altri strumenti monetari.
- Per **spese di rappresentanza** si intendono le spese sostenute dalla Società nell'espletamento delle relazioni commerciali, destinate a promuovere e migliorare l'immagine della Società (ad es. spese per colazioni e rinfreschi, spese per forme di accoglienza ed ospitalità, etc.).

Le spese per omaggi sono consentite purché di modico valore e, comunque, tali da non compromettere l'integrità e la reputazione di una delle parti e da non influenzare l'autonomia di giudizio del beneficiario.

Le aree/funzioni della Società a qualsiasi titolo coinvolte nella gestione di omaggi, delle spese di rappresentanza, delle beneficenze e delle sponsorizzazioni sono tenute ad osservare le modalità esposte nel presente protocollo, le disposizioni di legge esistenti in materia e le procedure aziendali vigenti.

I Dipendenti possono offrire o accettare regali aziendali di modesto valore, come ad esempio un pasto occasionale, un invito a un evento sociale, sportivo o culturale, e così via, o la partecipazione a un evento sponsorizzato da SYNERGIE ITALIA o risultante da un'attività di patrocinio. In tali casi è necessario agire in rispetto della procedura regali e inviti e delle procedure interne e informarne il proprio responsabile gerarchico.

ESEMPIO

Per facilitare il rapporto con un cliente che sta per firmare un contratto, un collega lo invita a cena. Cosa devo fare?

Gli inviti non sono vietati ma devono essere trasparenti e non devono essere oggetto di alcuna contropartita né devono servire a trarre un beneficio personale.

6.2.4 PATROCINIO, SPONSORIZZAZIONE, DONAZIONI CARITATEVOLI E CONTRIBUTI POLITICI

Definizione

Tramite le azioni di **patrocinio** o di **sponsorizzazione**, SYNERGIE ITALIA offre il proprio sostegno finanziario o materiale a un'opera, a un'azione sociale, culturale o sportiva, al fine di comunicare e promuovere i suoi valori aziendali.

In particolare, per **iniziative di beneficenza** si intendono le elargizioni in denaro che la Società destina esclusivamente ad Enti senza fini di lucro.

Per **sponsorizzazioni** si intendono la promozione, la valorizzazione e il potenziamento dell'immagine della Società attraverso la stipula di contratti atipici (in forma libera, di natura patrimoniale, a prestazioni corrispettive) con enti esterni (ad es. società o gruppi sportivi che svolgono attività anche dilettantistica, Enti senza fini di lucro, Enti territoriali ed organismi locali, etc.).

Principi e regole

Sponsorizzazioni e donazioni potrebbero **celare vantaggi indebiti**, ad esempio l'assegnazione di un appalto o di un contratto in cambio di una sponsorizzazione e/o di una donazione. **Il rischio è maggiormente elevato se l'evento "sponsorizzato" è intrapreso da una personalità politica** o da persone ad essa collegate e nel caso queste ultime traggano vantaggi personali da tale evento.

SYNERGIE ITALIA autorizza le erogazioni, in via diretta o indiretta, in favore di fondazioni o associazioni caritatevoli, culturali, sociali, umanitarie o sportive attraverso il patrocinio, la sponsorizzazione e le donazioni caritatevoli, **nel rispetto delle seguenti condizioni**:

- l'erogazione avviene nel rispetto della legge;
- l'erogazione è conforme alle procedure interne ed è stata convalidata dal superiore gerarchico;
- le circostanze e la rilevanza dell'azione devono essere comunicate in maniera trasparente;
- le spese sostenute a titolo di sponsorizzazione/beneficenza devono risultare chiaramente nelle registrazioni contabili;
- è necessario monitorare l'implementazione dell'accordo di sponsorizzazione (ad esempio, attraverso relazioni sull'attività);
- gli importi assegnati sono ragionevoli e appropriati all'obiettivo della sponsorizzazione.

SYNERGIE ITALIA **vieta formalmente qualsiasi contributo** diretto o indiretto da parte di qualsiasi filiale, a partiti, fondazioni o associazioni politiche, anche nei casi consentiti dalle leggi locali.

ESEMPIO

Durante l'esecuzione di un contratto per un cliente di grandi dimensioni, è stato chiesto a SYNERGIE di sponsorizzare una fondazione strettamente legata agli interessi privati del cliente interessato. A SYNERGIE è stato spiegato che la risposta a questa richiesta avrà un impatto sulle sue future attività con questo cliente. Cosa devo fare?

L'atto di rifiuto deve essere deciso dalla Direzione che illustrerà all'entità coinvolta le ragioni del rifiuto.

6.2.5 DOCUMENTI CONTABILI/CONTROLLI INTERNI

Definizione

SYNERGIE ITALIA deve garantire che il suo personale contabile e/o i suoi revisori interni e/o esterni eseguano i controlli prestando particolare attenzione all'occultamento di episodi di corruzione nei documenti e nelle registrazioni contabili.

SYNERGIE ITALIA opera inoltre in assoluta conformità alle disposizioni di legge contenute nel Codice Civile e nelle leggi complementari rilevanti.

Principio e regole

Per garantire la completezza e la veridicità dei conti, è necessario che:

- SYNERGIE ITALIA mantenga aggiornate le sue registrazioni contabili e istituisca adeguati meccanismi di controllo interni volti a giustificare i pagamenti verso terzi;
- I Dipendenti segnalino e mantengano una traccia scritta di tutti gli inviti o regali accettati od offerti, ai fini della revisione contabile;
- I Dipendenti assicurino che qualsiasi richiesta di pagamento relativa a inviti, regali o spese sostenute in favore di terzi sia trasmessa conformemente alla procedura "Regali e inviti" di SYNERGIE ITALIA. Il motivo della spesa deve essere specificato nelle registrazioni contabili;
- Tutti i conti, le fatture, le note e gli altri documenti contabili relativi a terzi, quali clienti, fornitori o contatti professionali, devono essere redatti e conservati con rigore e completezza;
- Nessun conto può essere conservato "al di fuori dei libri contabili" al fine di facilitare o dissimulare vantaggi indebiti.

ESEMPIO

Nel corso di una gara d'appalto è stato chiesto a un Dipendente di offrire indebiti vantaggi per vincere la gara. Il Dipendente non ha indicato il motivo della nota spese quando ha chiesto il rimborso delle sue spese. Qual è la procedura per evitarlo?

La nota di spesa è oggetto di una doppia convalida che impegna la responsabilità dei firmatari. Per garantirne la conformità e la coerenza essi dovranno convalidare se la motivazione, il calendario e l'identità del cliente giustificano tale impegno di spesa.

6.3 CONFLITTI DI INTERESSE

6.3.1 Prevenzione dei conflitti di interesse

Definizione

Il conflitto di interessi identifica una situazione di interferenza tra interessi professionali e personali opposti, che potrebbe potenzialmente influenzare l'esercizio indipendente, imparziale e obiettivo di una funzione.

I conflitti di interessi insorgono in qualsiasi situazione in cui gli interessi personali dei dipendenti sono in conflitto con le rispettive mansioni o responsabilità.

Se sono all'origine di favoritismi, i conflitti di interessi possono essere considerati atti di corruzione. I conflitti di interessi possono essere di due tipi:

- **Conflitto di interessi accertato:** *La possibilità per un Dipendente, nello svolgimento delle sue mansioni, di influenzare un soggetto terzo (ad esempio, decisioni in materia di selezione del personale, aggiudicazione di appalti, ecc.) o di essere percepito come tale, al fine di favorire un interesse privato.*
- **Conflitto di interessi potenziale:** *La probabilità per un Dipendente di influenzare o essere influenzato da terzi, o di essere percepito come tale, al fine di favorire un interesse privato, nello svolgimento delle sue mansioni.*

A titolo esemplificativo, possono determinare un coinvolgimento di interessi:

- interessi economici del dipendente e/o collaboratore e/o della loro famiglia in attività di fornitori, clienti e concorrenti;
- utilizzo della propria posizione in azienda o delle informazioni acquisite nel proprio lavoro in modo tale da creare un coinvolgimento tra i propri interessi personali e quelli aziendali;
- accettazione di denaro, favori o utilità da persone, imprenditori, o aziende che sono o intendono entrare in rapporti d'affari con la Società;
- l'esistenza di stabili attività lavorative o collaborazioni con società o professionisti che intrattengano rapporti contrattuali con la Società.

Principio e regole

I Dipendenti devono evitare situazioni in cui i loro interessi personali, o quelli di persone interposte, possano entrare in conflitto con gli interessi di SYNERGIE ITALIA o del Gruppo. A tal fine, i Dipendenti:

- Non devono godere di vantaggi personali, per se stessi o per interposte persone, in virtù della loro posizione all'interno di SYNERGIE ITALIA o del Gruppo;
- Non possono svolgere attività professionali in favore di enti esterni al Gruppo SYNERGIE, in applicazione del principio di esclusività previsto dai contratti di lavoro (eccetto per i Dipendenti a tempo parziale);
- Non possono, direttamente o indirettamente, personalmente o tramite interposta persona, acquisire partecipazioni o ricoprire un ruolo negli organi direttivi di altri organismi, che possono entrare in conflitto con gli interessi del Gruppo.

Se le circostanze determinano un potenziale o accertato conflitto di interessi, i Dipendenti interessati devono informarne la società, utilizzando il Modulo di *dichiarazione di un conflitto di interessi*.

Le dichiarazioni devono essere presentate immediatamente al verificarsi di una situazione di conflitto di interessi, reale o potenziale e, in ogni caso, prima che venga presa qualsiasi decisione che potrebbe essere influenzata da un conflitto di interessi.

I Dipendenti possono inoltre essere confrontati ad altri tipi di situazioni che potrebbero parimenti costituire un conflitto di interessi. In tali casi, i Dipendenti devono informarne il **Responsabile della conformità**, affinché possa esprimere un parere sull'esistenza o meno di un conflitto di interessi.

6.3.2 Regole specifiche per i rappresentanti di interessi

SYNERGIE ITALIA può essere chiamata a partecipare a trattative o discussioni relative allo sviluppo di regolamenti nel settore delle risorse umane.

Definizione

Il termine "rappresentante di interessi" (o "lobby") designa qualsiasi persona fisica o giuridica, privata o pubblica, che eserciti un'attività volta a influenzare le leggi, le decisioni o le direttive di un governo o di un'istituzione in favore di una causa specifica o di un risultato atteso.

Principio e regole

L'attività di lobbying diventa corruzione nel caso in cui il rappresentante di interessi dia/offra o prometta denaro o altra utilità ad un pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio, per incoraggiarlo a sostenere una legge o delle attività che favoriscono gli affari del suo cliente.

SYNERGIE ITALIA vieta qualsiasi attività di rappresentanza di interessi indebita. È fondamentale operare basandosi sui principi della trasparenza e della responsabilità, per evitare qualsiasi forma di illegalità nelle attività di rappresentanza degli interessi.

Il Responsabile della conformità può fornire linee guida sul modo in cui i rappresentanti di interessi devono svolgere la loro attività, conformemente ai valori di trasparenza, onestà e integrità sostenuti da SYNERGIE ITALIA.

7 DENUNCIA E SEGNALAZIONE IN CONFORMITA' ALLE DISPOSIZIONI DELLA LEGGE N. 179 DEL 30.11.2017

Ai sensi delle disposizioni di cui alla Legge 30 novembre 2017 n. 179 *Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato.*

SYNERGIE ITALIA assicura la piena riservatezza e tutela nei confronti di tutti i soggetti apicali e sottoposti che effettuino segnalazioni circostanziate di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, ovvero segnalazioni di violazioni del Modello Organizzativo e collegato Codice Etico di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte, utilizzando il canale dedicato Whistleblowing.

Dovrà, a titolo esemplificativo e non esaustivo, essere oggetto di segnalazione, qualunque richiesta di indebiti vantaggi o tentativi di concussione da parte di un funzionario della Pubblica Amministrazione di cui si dovesse essere destinatari o semplicemente venire a conoscenza.

Qualsiasi Dipendente che segnali in buona fede e in maniera disinteressata, ossia con la sincera convinzione che la sua dichiarazione sia corretta, la violazione, effettiva o potenziale, del Codice Etico ovvero del Modello Organizzativo al proprio responsabile o al Responsabile della conformità, sarà protetto da qualsiasi forma di ritorsione. La sua identità e quanto dichiarato saranno trattati in maniera confidenziale, in conformità alle leggi applicabili.

Nello specifico la Società, con il proprio sistema disciplinare, prevede espressamente l'applicazione di sanzioni disciplinari nei confronti di chi, a qualsiasi titolo, compia atti discriminatori e/o ritorsivi di qualunque natura verso il segnalante ovvero violi i doveri di riservatezza dell'identità del segnalante, nonché nei confronti dei segnalanti i quali effettuino segnalazioni in mala fede con dolo o colpa grave che si rivelino infondate. A tal fine ci si richiama al sistema disciplinare contenuto nella Parte Generale del Modello Organizzativo adottato dalla Società.

Peraltro, l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che hanno effettuato segnalazioni può essere oggetto di denuncia all'Ispettorato nazionale del lavoro da parte dello stesso segnalante ovvero dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo, così come previsto dall'art. 6 comma 2-ter del D.Lgs. 231/01; inoltre, eventuali misure ritorsive e/o discriminatorie – quali, ad esempio, il licenziamento o il mutamento di mansioni – debbono essere considerate giuridicamente nulle, in ossequio a quanto disposto dall'art. 6 comma 2-quater del D.Lgs. 231/01.

Al contrario, le segnalazioni effettuate in mala fede con dolo o colpa grave che si rivelino poi infondate saranno passibili di sanzioni disciplinari.

7.1 DENUNCIA E SEGNALAZIONE PROFESSIONALE

Nel caso in cui un Dipendente incontri pratiche contrarie ai principi contenuti nel presente Codice ovvero in violazione alle previsioni di cui al Modello Organizzativo adottato dalla Società, il Dipendente potrà effettuare una segnalazione utilizzando il canale dedicato Whistleblowing nei termini sopra precisati.

La segnalazione darà luogo a un'indagine interna al termine della quale verrà stabilito il seguito da dare alla situazione. Ogni Dipendente deve avvalersi del diritto di denuncia e segnalazione in buona fede. In caso contrario, tale Dipendente sarà passibile di sanzioni.

7.2 CHI CONTATTARE IN CASO DI DUBBIO

In caso di domande o dubbi sull'interpretazione o sull'applicazione dei principi enunciati nel presente Codice, i Dipendenti possono consultare il proprio **Responsabile della conformità** in maniera assolutamente confidenziale.

Inoltre, ciascun destinatario del presente Codice Etico, potrà formulare richieste di chiarimento circa l'applicazione dei principi di cui al presente Codice Etico nonché riguardo alle prescrizioni contenute nel Modello Organizzativo adottato dalla Società, direttamente all'Organismo di Vigilanza istituito ai sensi dell'art. 6 comma 1 del D.Lgs. 231/01.

8 ENTRATA IN VIGORE

Il presente Codice Etico è un documento approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società e, pertanto, a partire dalla data di formale adozione, esso dovrà considerarsi immediatamente valido ed efficace nei confronti di tutti i suoi Destinatari.

9 DOCUMENTI DI REGISTRAZIONE

N.Doc.	Titolo