



D. Lgs. 231/01

CODICE ETICO

Approvato dal Consiglio di Amministrazione Fresystem
S.p.A. in data 10 maggio 2018

INDICE

| | | |
|-----|---|-----|
| 1 | PRESENTAZIONE | 3 |
| 2 | INTRODUZIONE..... | 4 |
| 2.1 | Il Codice Etico | 4 |
| 2.2 | Il Codice Etico ed il Decreto Legislativo n. 231/2001 | 4 |
| 2.3 | Verifica ed aggiornamento del codice Etico | 5 |
| 2.4 | Diffusione e Formazione sul Codice Etico | 5 |
| 3 | PRINCIPI E NORME..... | 6 |
| 3.1 | Onestà..... | 6 |
| 3.2 | Trasparenza | 6 |
| 3.3 | Tutela dell’ambiente..... | 7 |
| 4 | VERTICI AZIENDALI..... | 8 |
| 5 | RISORSE UMANE..... | 9 |
| 5.1 | Selezione del personale e costituzione del rapporto di lavoro | 9 |
| 5.2 | Salute e sicurezza..... | 11 |
| 5.3 | Gestione delle informazioni e della privacy | 11 |
| 5.4 | Land grabbing | 11 |
| 5.5 | Conflitto di interesse | 12 |
| 5.6 | Policy Whistleblowing | 13 |
| 6 | POLITICHE DEL PERSONALE – PRINCIPIO DI DELEGABILITA’ | 15 |
| 7 | RISPETTO DELLE NORME CONTENUTE NEL CODICE ETICO | 16 |
| 8 | SISTEMA DI VIGILANZA INTERNO | 17 |
| 9 | VIOLAZIONI E SANZIONI..... | 178 |

1 PRESENTAZIONE

La Fresystem S.p.A. nasce nel settembre del 1981 ed è controllata dal Gruppo Holdinvest S.p.A. fin dal 1991; l'obiettivo aziendale è: "Sviluppo e produzione di prodotti surgelati dolci e di gastronomia, precotti e crudi attraverso le fasi di impastamento, laminazione, formatura, lievitazione (ove prevista), cottura (ove prevista), surgelazione, confezionamento e stoccaggio". La politica societaria è stata improntata da sempre al perseguimento dell'obiettivo con integrità ed onestà.

Nel corso degli anni la società ha raggiunto non solo una dimensione industriale ma anche un'immagine pubblica di elevata reputazione, che è opportuno salvaguardare e promuovere. Ne consegue la necessità, per quanti lavorano in Fresystem o per Fresystem, di rispettare i principi etici e comportamentali dell'azienda, e di farli rispettare nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità.

L'orientamento dell'eticità del lavoro è oggi ancor più rilevante a fronte dell'evoluzione del contesto normativo, ed in particolare del Decreto Legislativo 231/2001, che sancisce la responsabilità degli enti per gli illeciti compiuti da tutti coloro che operano (ad es. dirigenti, dipendenti, partner) per conto degli Enti stessi.

La scrupolosa attenzione agli aspetti etici assume, quindi, oltre alla sua valenza prettamente morale, anche un'importanza fondamentale per garantire la continuità stessa della società nella quale operiamo.

L'importanza della materia spinge la Fresystem a definire sempre con maggior chiarezza l'insieme dei valori e delle responsabilità che assume verso l'interno e l'esterno.

Per questa ragione è stato elaborato il Codice Etico, la cui conoscenza ed il cui rispetto divengono, quindi, fattori decisivi per il buon funzionamento ed il riconoscimento della ns. azienda.

2 INTRODUZIONE

2.1 Il Codice Etico

Il documento che segue non ha l'obiettivo di accrescere il grado di conformità alla legge o alla reputazione della società, perché responsabilità legale, osservanza delle leggi e correttezza sono una condizione imprescindibile per l'esistenza stessa dell'Azienda e non possono, quindi, essere considerati obiettivi di un Codice Etico.

Obiettivo primario del Codice Etico è rendere comuni e diffusi i valori in cui l'Azienda già si riconosce, a tutti i livelli, facendo sì che chiunque, ogniqualvolta è chiamato a prendere una decisione, si ricordi con chiarezza che ad essere in gioco non sono solo gli interessi, i diritti e doveri propri, ma anche quelli degli altri.

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

La violazione delle norme del presente Codice lede il rapporto di fiducia instaurato con la società e può portare ad azioni disciplinari e di risarcimento danno, fermo restando, per i lavoratori dipendenti, il rispetto delle procedure di cui all'art. 7 della Legge 300/70 e del CCNL di categoria

2.2 Il Codice Etico ed il Decreto Legislativo n. 231/2001

In data 8 giugno 2001, il legislatore italiano ha emanato il D.L. 231 recante "Disciplina nella responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni, anche prive di personalità giuridica" (di seguito, per brevità, Enti).

Con tale Decreto è stato introdotto nell'ordinamento italiano il principio della responsabilità degli Enti per i reati commessi, nel loro interesse o a loro vantaggio, dai dipendenti e/o dagli altri soggetti indicati nell'art. 5 del Decreto (ad es. Amministratori, sindaci, dirigenti, rappresentanti) a meno che l'Ente abbia adottato ed efficacemente attuato un idoneo modello di organizzazione, gestione e controllo.

Questo presente Codice Etico contiene i principi generali e le regole comportamentali cui la Società riconosce valore etico positivo ed a cui devono conformarsi tutti i destinatari del Codice e costituisce, ai sensi degli art. 6 e 7 del D.lgs 231/01, presupposto e riferimento del Modello di Organizzazione gestione e controllo della Fresystem S.p.A.

2.3 Verifica ed aggiornamento del codice Etico.

La verifica sull'attuazione del Codice Etico e sulla sua applicazione è di competenza del Consiglio di Amministrazione della società e del management aziendale, il quale potrà farsi anche promotore di proposte di integrazione o modifiche dei contenuti.

E' compito del Consiglio di Amministrazione aggiornare il Codice Etico al fine di adeguarlo alla eventuale nuova normativa ed alla evoluzione della sensibilità civile.

2.4 Diffusione e Formazione sul Codice Etico

La Fresystem si impegna a garantire una puntuale diffusione interna ed esterna del Codice Etico mediante:

- affissione in luogo accessibile a tutti
- distribuzione a tutti;
- messa a disposizione dei Terzi Destinatari e di qualunque altro interlocutore a mezzo affissione nella bacheca aziendale

3 PRINCIPI E NORME

Conformità alle leggi, trasparenza e correttezza gestionale, fiducia e cooperazione con gli stakeholders sono principi cui la Fresystem si ispira e da cui deriva i propri modelli di condotta, al fine di competere lealmente ed efficacemente sul mercato, migliorare la soddisfazione dei propri clienti, accrescere il valore degli azionisti e sviluppare le competenze e la crescita professionale delle proprie risorse umane.

A tal fine la Fresystem esige dai propri soci, amministratori e dipendenti in genere e da chiunque svolga, a qualsiasi titolo, funzioni di rappresentanza, anche di fatto, il rispetto della legislazione e di tutte le norme vigenti e dei principi e procedure a tal scopo preordinate, nonché comportamenti eticamente corretti, tali da non pregiudicare l'affidabilità morale e professionale.

3.1 Onestà

Gli Amministratori, i Sindaci, i Revisori, il Personale tutto, nonché i Terzi destinatari, debbono avere consapevolezza del significato etico delle loro azioni e non devono perseguire l'utile personale o aziendale in violazione delle leggi vigenti e delle norme del presente Codice.

Nella formulazione degli accordi contrattuali con i clienti, occorre garantire che le clausole siano formulate in modo chiaro e comprensibile, assicurando il mantenimento delle condizioni di pariteticità tra le parti.

3.2 Trasparenza

Il principio della trasparenza si fonda sulla veridicità, accuratezza e completezza dell'informazione, sia all'esterno che all'interno della società.

Nel rispetto del principio di trasparenza, ogni operazione e transazione deve essere correttamente registrata, autorizzata, verificabile, legittima, coerente, congrua.

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

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

caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa. La Fresystem assicura la tenuta delle scritture contabili, la formazione e redazione del bilancio di esercizio, dei bilanci infra annuali, delle relazioni, dei prospetti, delle comunicazioni sociali in genere e di quant'altro richiesto per il suo funzionamento, in conformità alle disposizioni di legge, ai principi, alle norme tecniche vigenti. La Fresystem vigila a tal fine sull'operato degli amministratori e delle persone a qualsiasi titolo coinvolte nelle attività di formazione della contabilità, del bilancio e di altri documenti similari.

La società utilizza criteri oggettivi e trasparenti per la scelta dei fornitori. Tale scelta, nel rispetto delle norme vigenti e delle procedure interne, deve avvenire in base a valutazioni oggettive relative alla competitività, alla qualità ed alle condizioni economiche praticate.

Il fornitore sarà selezionato anche in considerazione della capacità di garantire:

- il rispetto del presente Codice Etico;
- l'attuazione di sistemi di qualità aziendali adeguati, ove previsto;
- la disponibilità di mezzi e strutture organizzative idonee;
- il rispetto della normativa in materia di lavoro, ivi incluso la salute e la sicurezza dei lavoratori.

Sono previste apposite procedure funzionali alla documentazione del complessivo iter di selezione e di acquisto, nell'ottica di garantire la massima trasparenza delle operazioni di valutazione e scelta del fornitore.

3.3 Tutela dell'ambiente

La società è impegnata nella salvaguardia dell'ambiente come bene primario. A tal scopo orienta le proprie scelte, in modo da garantire la compatibilità tra iniziativa economica ed esigenze ambientali nel rispetto della normativa vigente.

4 VERTICI AZIENDALI

Gli Organi sociali della società, nella consapevolezza delle proprie responsabilità, si ispirano ai principi contenuti nel presente Codice di comportamento. Ai componenti gli organi sociali è richiesto:

- comportamento ispirato ad autonomia ed indipendenza;
- comportamento ispirato ad integrità, lealtà e senso di responsabilità nei confronti della società;
- partecipazione assidua ed informata;
- consapevolezza del ruolo;
- condivisione degli obiettivi e spirito critico, al fine di garantire un contributo personale significativo.

La legittima manifestazione di posizioni divergenti non può andare a detrimento dell'immagine, del prestigio e degli interessi della società, che è responsabilità degli organi di vertice difendere e promuovere. Eventuali interviste, dichiarazioni ed ogni altro intervento in pubblico debbono avvenire in un quadro di stretta coerenza con tale principio.

Le informazioni ricevute per ragioni di ufficio sono considerate riservate e ne è vietato ogni uso non derivante dall'espletamento istituzionale delle funzioni cui ciascun Consigliere, Sindaco, Presidente, è preposto.

Gli impegni di lealtà e riservatezza assunti accettando la carica vincolano le persone dei Consiglieri, Sindaci e Presidente anche successivamente alla cessazione del rapporto con la Società.

5 RISORSE UMANE

La Fresystem attribuisce la massima importanza a quanti prestano la propria attività lavorativa all'interno dell'Azienda, perché è proprio attraverso le risorse umane che la Fresystem è in grado di sviluppare, migliorare e garantire il perseguimento del suo oggetto sociale.

5.1 Selezione del personale e costituzione del rapporto di lavoro

La valutazione del personale da assumere è effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati rispetto a quelli attesi ed alle esigenze della società, nel rispetto dell'imparzialità e delle pari opportunità di tutti i soggetti interessati.

Tutto il personale viene assunto con regolare contratto di lavoro; non è consentita alcuna forma di lavoro irregolare o illecita o in nero; il personale riceve una retribuzione lorda annua conforme al CCNL.

La selezione avviene senza alcuna discriminazione per età, sesso, nascita, disabilità, responsabilità familiari, razza, orientamento sessuale, religione, credo politico e spirituale, affiliazione sindacale.

Si garantiscono le pari opportunità di genere e non si adottano trattamenti differenziati in merito a retribuzione, organizzazione del lavoro, accesso alla formazione nei confronti di persone di diversa età, sesso, razza, orientamento sessuale, religione, credo politico e spirituale.

Questo significa, in riferimento alle discriminazioni più frequenti, offrire alle donne ruoli direzionali, non assumere gli extracomunitari esclusivamente ai livelli più bassi.

La Fresystem si impegna a non impiegare lavoro infantile nell'erogazione di alcun servizio, dove per lavoro infantile si intende la prestazione di persone di età inferiore ai 16 anni, impossibilitate a frequentare la scuola dell'obbligo e/o svolgere un'esistenza per loro idonea.

Qualora fosse impiegato lavoro minorile, l'Azienda garantisce ai lavoratori minorenni effettive condizioni di apprendimento, crescita e sviluppo professionale, nonché idonee condizioni di salute e sicurezza e di formazione in merito.

In questo modo si tutela il diritto di tutti i bambini a essere protetti e si assicurano le condizioni di base che permettano loro di condurre una vita economicamente e socialmente dignitosa.

La Fresystem non impiega personale non volontario, che subisce restrizioni non legali nella propria libertà di recidere l'impegno lavorativo (sequestro dei documenti, stipendi non erogati e conservati come cauzioni), che non sia tutelato da una forma di contratto e garantisce che le organizzazioni che forniscono manodopera all'azienda, non utilizzino lavoro forzato o obbligato.

Nel momento in cui inizia la collaborazione il dipendente/collaboratore riceve esaurienti informazioni riguardo alle caratteristiche delle mansioni e della funzione, agli elementi normativi e retributivi ed alle normative e comportamenti per la gestione dei rischi connessi alla salute del personale.

E' garantito ai lavoratori la libertà di associarsi, se lo desiderano, e di poter contrattare pubblicamente e secondo la legge, senza paura di interferenze o restrizioni.

La libertà di associarsi al sindacato non discrimina i dipendenti nelle mansioni e nei processi di crescita; si riconoscono i rappresentanti eletti come interlocutori privilegiati, e si garantiscono i luoghi ed il tempo per svolgere attività sindacale secondo la normativa vigente.

Tutti i lavoratori sono trattati con dignità e rispetto, escludendo rigorosamente l'impiego di ogni tipo di pratica disciplinare inusuale e/o corporea e di trattamenti duri e inumani.

Le pratiche disciplinari, sono conformi a tutte le leggi locali applicabili e ai regolamenti in uso per i lavoratori.

L'orario di lavoro rispetta il monte ore previsto dal contratto nazionale di categoria e lo straordinario, quando necessario, rispetta le modalità previste dal contratto nazionale di categoria ed è volontario.

Ai dipendenti deve comunque essere garantito almeno un giorno di riposo su sette e il godimento delle ferie previste.

5.2 Salute e sicurezza

La Fresystem promuove e diffonde la cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza della gestione dei rischi, promuovendo comportamenti responsabili e preservando, soprattutto con azioni preventive, la salute e la sicurezza di tutti i dipendenti e collaboratori.

Tutti i dipendenti e collaboratori sono tenuti allo scrupoloso rispetto delle norme e degli obblighi derivanti dalla normativa di riferimento in tema di salute e sicurezza, nonché al rispetto di tutte le misure di salute e sicurezza previste dalle procedure e dai regolamenti interni.

E' garantito ai dipendenti un ambiente di lavoro sicuro e salubre con servizi adeguati e strumenti di controllo e protezione da materiali e situazioni a rischio, conformemente alle normative vigenti in materia.

La sala ristoro fornita ai dipendenti, è salubre, sicura e conforme alle normative locali vigenti.

5.3 Gestione delle informazioni e della privacy

La privacy dei dipendenti e dei collaboratori è tutelata nel rispetto della normativa di riferimento, E' esclusa ogni indagine sulle idee, preferenze, gusti e vita privata delle persone.

E' obbligo di ogni dipendente e/o collaboratore assicurare la riservatezza richiesta dalle circostanze per ciascuna notizia appresa in ragione della propria funzione lavorativa.

5.4 Land grabbing

La Fresystem si impegna al fine di rendere zero la tolleranza nei confronti del "land grabbing", incluso il rifiuto di incentivi che li incoraggiano.

Si impegna altresì nella promozione di investimenti responsabili che rispettino i diritti umani garantendo la tutela del principio del consenso libero ed informato, e che

tutelino i diritti delle donne, dei bambini e delle comunità locali, garantendo la sicurezza alimentare e promuovendo lo sviluppo locale ed un modello di produzione sostenibile.

5.5 Conflitto di interesse

Ogni dipendente e/o collaboratore è tenuto ad evitare tutte le situazioni e tutte le attività in cui possa manifestarsi un conflitto con gli interessi della società o che possano interferire con la propria capacità di assumere, in modo imparziale, decisioni nel migliore interesse dell'Azienda e nel pieno rispetto delle norme del Codice. Deve, inoltre, astenersi dal trarre vantaggio personale da atti di disposizione dei beni societari o opportunità d'affari delle quali è venuto a conoscenza nel corso dello svolgimento delle sue funzioni.

A titolo esemplificativo ma non esaustivo, determinano conflitti d'interessi le seguenti situazioni:

- avere interessi economici o finanziari presso fornitori, clienti, concorrenti o partner commerciali della Fresystem;
- utilizzare la propria posizione nella società o le informazioni acquisite nel proprio lavoro in modo da trarre interessi personali;
- svolgimento di attività lavorative, di qualsiasi tipo, presso aziende e/o fornitori che intendono entrare o che sono in rapporti commerciali con la Fresystem;
- accettare offerte di denaro, favori o utilità da persone e/o aziende che sono o possono entrare in rapporti di affari con la Fresystem;
- l'uso di beni sociali per scopi diversi da quelli ad essi propri;
- il consumo inutile o l'impiego non razionale di mezzi e risorse aziendali.

Ogni dipendente/collaboratore è tenuto ad operare sempre nel rispetto delle norme di sicurezza previste dalla Legge e dalle Procedure interne, al fine di prevenire possibili danni a cose, persone ed ambiente ed è altresì tenuto ad operare al fine di ridurre i rischi di furti, danneggiamenti o altre minacce ai beni ed alle risorse

assegnate o presenti, informando, in modo tempestivo, le funzioni preposte in caso di situazioni anomale.

Fermo restando il divieto di fumare negli ambienti di lavoro, la Fresystem terrà in particolare considerazione la necessità dei dipendenti di essere preservati dal cd. “fumo passivo”.

Nessun Esponente Aziendale è autorizzato a erogare per conto della Società, alcun finanziamento o contributo a partiti, organizzazioni, candidati e personaggi politici.

Tutte le attività vietate non possono essere perseguite neppure in forma indiretta (per esempio tramite familiari, consulenti o interposte persone).

E' inoltre vietata ogni attività che sotto qualsiasi veste (per esempio sponsorizzazioni, incarichi, consulenze, pubblicità) abbia le stesse vietate finalità.

Gli Esponenti Aziendali e le altre persone o entità con possibilità oggettiva di influenzare le scelte aziendali, devono evitare assolutamente di utilizzare, anche solo implicitamente, la propria posizione per influenzare decisioni a proprio favore o a favore di parenti, amici e conoscenti per fini prettamente personali di qualunque natura essi siano.

Per tutto quello non espressamente previsto si rimanda alla norma di legge applicabile.

5.6 Policy Whistleblowing

Il sistema di Whistleblowing è lo strumento mediante il quale viene garantita tutela a chi segnala non conformità in buona fede.

L'obiettivo che lo strumento si propone è quello di prevenire la realizzazione di irregolarità all'interno dell'organizzazione, ma anche quello di coinvolgere tutti gli Stakeholders in un'attività di contrasto della non compliance, attraverso una partecipazione attiva e responsabile.

L'azienda fornisce la possibilità a dipendenti, business partners, fornitori e altri soggetti, di segnalare episodi di corruzione, truffa o altre non conformità, mediante

canali di comunicazione che consentono il rispetto dei principi di riservatezza e confidenzialità.

CODICE ETICO AZIENDALE

6 POLITICHE DEL PERSONALE – PRINCIPIO DI DELEGABILITA'

La società impronta la politica del Personale verso lo sviluppo della professionalità e delle singole capacità lavorative dei propri dipendenti, quali valori e requisiti determinanti per conseguire l'ideale raggiungimento degli obiettivi societari. La Fresystem, adotta, quindi, il principio di delega aziendale, realizzata attraverso procura speciale, nonché deleghe di mansioni per assicurare una devoluzione di poteri e di funzioni alle proprie singole risorse umane, al fine di garantire la presenza, nelle diverse procedure aziendali, di soggetti legalmente responsabili, esercitando sugli stessi il potere/dovere di vigilanza.

CODICE ETICO AZIENDALE

7 RISPETTO DELLE NORME CONTENUTE NEL CODICE ETICO

Destinatari del Codice Etico di comportamento sono tutti gli Esponenti Aziendali, senza alcuna eccezione, e tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, instaurano rapporti o relazioni con Fresystem S.p.A. ed operano per perseguirne gli obiettivi.

Ogni Esponente Aziendale è obbligato al rispetto del presente Codice Etico di comportamento, ritenendo questo aspetto di fondamentale importanza per perseguire un modello di produzione eticamente responsabile.

Gli Esponenti Aziendali della Fresystem hanno l'obbligo di conoscere le norme, ed astenersi da comportamenti contrari ad esse.

La violazione delle regole del presente Codice Etico di comportamento, oltre a comportare l'applicazione del sistema sanzionatorio previsto dal contratto nazionale e successivi accordi può far venir meno il rapporto fiduciario della Fresystem con l'Esponente Aziendale che l'abbia commessa, con le conseguenze di legge sul vincolo con la società.

L'osservanza delle norme del Codice Etico di comportamento è da ritenersi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali di tutti i dipendenti ai sensi dell'art. 2104 del Codice Civile Italiano.

La Fresystem S.p.A., si impegna, attraverso i suoi Esponenti Aziendali, a favorire una cultura aziendale caratterizzata dalla consapevolezza di controlli esistenti e dalla mentalità orientata all'esercizio del controllo per il Codice stesso.

In particolare, il management è tenuto ad osservare il Codice Etico di comportamento nel proporre e realizzare i progetti, le azioni e gli investimenti della società e i componenti del Consiglio di Amministrazione, nel fissare gli obiettivi di impresa, devono ispirarsi ai principi dello stesso. Coloro che occupano posizioni di responsabilità in Fresystem sono infatti tenuti ad essere d'esempio per i propri dipendenti, a indirizzarli all'osservanza del Codice Etico di comportamento e a favorire il rispetto delle norme.

8 SISTEMA DI VIGILANZA INTERNO

La Fresystem S.p.A. si impegna a rispettare e a far rispettare le norme istituendo un sistema di vigilanza interno, al quale demandare i compiti di vigilanza e monitoraggio in materia di attuazione del Codice Etico e di comportamento.

Il responsabile dell'attività di vigilanza interna è il Presidente dell'Consiglio di Amministrazione il quale può delegare tale attività ad un soggetto interno o esterno ovvero ad un Organismo all'uopo designato. Il soggetto preposto alla vigilanza ha il compito di:

- monitorare costantemente l'applicazione del Codice Etico di comportamento da parte dei soggetti interessati, anche attraverso l'accoglimento delle eventuali segnalazioni e suggerimenti;
- segnalare eventuali violazioni del Codice di significativa rilevanza;
- esprimere pareri vincolanti in merito all'eventuale revisione del Codice Etico di comportamento o delle più rilevanti politiche e procedure aziendali, allo scopo di garantirne la coerenza con il Codice stesso;
- segnalare, ai soggetti aziendali deputati all'irrogazione delle sanzioni, le violazioni commesse dagli Esponenti Aziendali, proponendo l'adozione di adeguate misure disciplinari;
- segnalare all'Organo dirigente ed al Collegio Sindacale le violazioni commesse dai Dirigenti della società.

9 VIOLAZIONI E SANZIONI

L'osservanza delle disposizioni del presente Codice Etico deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti ai sensi e per gli effetti dell'art.2104 cod. civ.

L'eventuale violazione delle disposizioni del Codice Etico potrà costituire inadempimento delle obbligazioni del rapporto di lavoro e/o illecito disciplinare, in conformità alle procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e della contrattazione collettiva applicabile, con ogni conseguenza di legge, anche con riguardo alla conservazione del rapporto di lavoro, e potrà comportare il risarcimento dei danni dalla stessa derivanti.

Il rispetto dei principi del presente Codice Etico è parte delle obbligazioni contrattuali assunte dai fornitori e consulenti e dagli altri soggetti in rapporti d'affari con la Società.

Di conseguenza, l'eventuale violazione delle disposizioni ivi contenute potrà costituire inadempimento delle obbligazioni contrattuali assunte e/o comportare l'applicazione del sistema disciplinare definito sia in applicazione del D.Lgs. 231/01 che della L. n.190/12.