



FERROPICENO S.R.L.

**Modello di
Organizzazione
Gestione e Controllo**

D.Lgs. n. 231/2001

Codice Etico

Allegato A

Sommario

1	PREMESSA	2
2	MISSION DELLA FERROPICENO S.R.L.	2
3	CODICE ETICO DELLA FERROPICENO S.R.L. E SOGGETTI DESTINATARI	3
4	NORMATIVA DI RIFERIMENTO	3
5	VALORE CONTRATTUALE DEL CODICE ETICO	4
6	VIOLAZIONE DEL CODICE ETICO E NOMINA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	4
7	PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO	5
8	APPLICAZIONE DEL CODICE ETICO	5
8.1	Correttezza e professionalità	5
8.2	Gestione dei rapporti con i clienti	6
8.3	Gestione dei rapporti con fornitori e collaboratori esterni	6
8.4	Gestione dei rapporti con le Autorità di Vigilanza e l'Autorità Giudiziaria.....	7
8.5	Gestione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione, pubblici ufficiali, soggetti incaricati di pubblico servizio	8
8.6	Gestione dei rapporti con organizzazioni politiche e sindacali.....	8
8.7	Gestione amministrativo – contabile	8
8.8	Gestione delle risorse finanziarie	9
8.9	Omaggi, regali e altre utilità	9
8.10	Conflitto di interesse	10
9	RISORSE UMANE	10
9.1	Rapporti con il personale, sviluppo e tutela delle risorse umane	10
9.2	Molestie, mobbing sul luogo di lavoro e violenza.....	10
9.3	Divieto di di sostanze alcoliche e/o stupefacenti	11
10	RISERVATEZZA, PRIVACY ED UTILIZZO DEI SISTEMI INFORMATIVI.....	11
10.1	Riservatezza.....	11
10.2	Trattamento dei dati personali.....	11
10.3	Utilizzo dei sistemi informativi	12
11	SICUREZZA, QUALITA' E AMBIENTE.....	12
12	DIFFUSIONE, REVISIONE E VIGILANZA SULL'APPLICAZIONE DEL CODICE ETICO.....	14
12.1	Comunicazione e diffusione del Codice Etico.....	14
12.2	Revisione e aggiornamento del Codice Etico.....	14
12.3	Vigilanza sull'applicazione del Codice Etico	14
13	SEGNALAZIONI DI CONDOTTE ILLECITE	14

1 PREMESSA

La FERROPICENO S.R.L., CF/PI: 01154880445, con sede in MONTEPRANDONE (AP) VIA 81~ STRADA 5 frazione CENTOBUCHI, è un'azienda specializzata in lavorazione, fornitura e posa in opera di ferro per cemento armato con oltre 30 anni di esperienza.

La Società, al fine di prevenire la commissione di reati in ambito aziendale con particolare riferimento alla sicurezza sui luoghi di lavoro e migliorare l'efficienza e l'efficacia della propria organizzazione, ha ritenuto opportuno dotarsi un Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 ed al suo interno del presente Codice Etico (o anche "Codice").

Il Codice contiene una sintesi dei valori e dei principi etici che guidano l'intera attività imprenditoriale della FERROPICENO S.R.L. e che regolano i rapporti con tutti gli stakeholder.

2 MISSION DELLA FERROPICENO S.R.L.

La mission della FERROPICENO S.R.L. si sostanzia:

- nella creazione e sviluppo di una struttura organizzativa che miri a responsabilizzare tutti i soggetti aziendali in base alle proprie funzioni e mansioni;
- nell'assegnare alle risorse aziendali deleghe e compiti specifici, coerenti con il ruoli rivestiti;
- nel garantire il monitoraggio di tutte le attività aziendali, con particolare attenzione a quelle a rischio di commissione di reati;
- nel migliorare l'immagine aziendale attraverso l'instaurazione con tutti gli stakeholder di rapporti ispirati da correttezza, lealtà e trasparenza;
- nel nominare un Organismo di Vigilanza autonomo ed indipendente che effettui un controllo efficace sull'intera gestione aziendale;
- nell'ottimizzare l'efficienza e l'efficacia della gestione e del controllo di ogni attività aziendale;
- nel garantire in ogni momento la salute e la sicurezza di tutti i lavoratori;
- nel garantire in ogni momento il rispetto dell'ambiente;
- nel far fronte ai bisogni e alle esigenze della clientela con la massima professionalità, correttezza e nel pieno rispetto della legge;

- nello svolgere la propria attività permettendo a tutti i clienti, fornitori e partner di realizzare appieno le proprie aspettative fondate su professionalità, esperienza e correttezza.

3 CODICE ETICO DELLA FERROPICENO S.R.L. E SOGGETTI DESTINATARI

La FERROPICENO S.R.L., nell'ambito dell'esercizio della propria attività, ha l'obiettivo di instaurare e mantenere nel tempo rapporti di assoluta fiducia con clienti, fornitori, partner commerciali, istituzioni ed autorità pubbliche, adottando azioni e scelte imprenditoriali nel rispetto della Legge.

Il Codice Etico esprime infatti i principi generali di legalità che ispirano le condotte di tutti i soggetti destinatari dello stesso.

Ai fini del presente codice, ed in generale di tutto il Modello 231, si considerano destinatari tutti i membri degli organi di amministrazione, i dipendenti, i consulenti, i collaboratori, i soggetti che rivestono incarichi in ambito aziendale e qualsiasi altro soggetto con il quale la società possa entrare in contatto durante l'esercizio della propria attività imprenditoriale.

4 NORMATIVA DI RIFERIMENTO

Viene di seguito indicata la principale normativa di riferimento:

- Artt. 2086, 2094, 2103, 2104, 2105, 2106, 2118, 2119 del Codice Civile;
- Art. 7 della Legge n. 300 del 1970, Statuto dei lavoratori;
- Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro;
- Regolamento Europeo n. 679/2016;
- Decreto Legislativo n. 231 del 2001, - "Responsabilità amministrativa degli Enti" e successive modifiche e/o integrazioni;
- T. U. n. 81 del 2008 in materia di Salute e Sicurezza sui luoghi di lavoro e successive modifiche e/o integrazioni;
- Decreto Legislativo n.152 del 2006 in Materia Ambientale e successive modifiche e/o integrazioni;

5 VALORE CONTRATTUALE DEL CODICE ETICO

Il puntuale rispetto delle regole del presente Codice Etico è considerato parte essenziale delle obbligazioni dei prestatori di lavoro ai sensi degli artt. 2104, 2105 e 2106 c.c. ed il mancato rispetto delle stesse determinerà l'applicazione nei confronti del trasgressore di sanzioni disciplinari. Si riporta di seguito il testo dei suddetti articoli del Codice Civile.

L'art. 2104 c.c., rubricato "Diligenza del prestatore di lavoro", recita: *"Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale. Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende"*.

L'art. 2105 c.c., rubricato "Obbligo di Fedeltà", recita: *"Il prestatore di lavoro non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare a essa pregiudizio"*.

L'art. 2106 c.c., rubricato "Sanzioni disciplinari", recita: *"L'inosservanza delle disposizioni contenute nei due articoli precedenti può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari, secondo la gravità dell'infrazione"*.

Con riguardo invece ai soggetti terzi, legati alla FERROPICENO S.R.L. da rapporti di natura contrattuale, il rispetto del Codice Etico verrà previsto all'interno degli stessi contratti e garantito attraverso apposite clausole risolutive.

6 VIOLAZIONE DEL CODICE ETICO E NOMINA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Il rispetto delle regole previste dal Codice Etico e dal Modello 231 viene garantito attraverso la nomina di un Organismo di Vigilanza e la previsione ed adozione di un Sistema Disciplinare.

La società ha dunque:

- provveduto alla nomina di un Organismo di Vigilanza (in breve OdV) monocratico dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, avente il compito di monitorare e controllare la corretta osservanza da parte dei destinatari delle regole e principi indicati nel presente Codice ed in generale nell'intero Modello

231 di FERROPICENO S.R.L., con particolare attenzione al costante rispetto della normativa in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;

- approvato un Sistema Disciplinare con l'obiettivo di punire le condotte in contratto con i principi espressi nel presente Codice e dunque nell'intero Modello 231, attraverso la previsione di sanzioni graduate in ragione della gravità della condotta e diversificate in relazione alla posizione rivestita dal trasgressore.

Con riferimento ad esempio ai lavoratori dipendenti verranno applicate sanzioni conformi alle previsioni del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile, mentre per clienti, fornitori e collaboratori esterni verranno previste nei contratti apposite "clausole 231" al fine di determinare la risoluzione del rapporto contrattuale in caso di mancato rispetto, da parte degli stessi, delle regole comportamentali previste dal Codice Etico.

Per quanto riguarda le specifiche sanzioni si rimanda al documento denominato "Sistema Disciplinare".

7 PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO

Lo svolgimento delle attività di cui all'oggetto sociale da parte di FERROPICENO S.R.L. avviene sempre nel rispetto dei principi di trasparenza, correttezza, onestà e buona fede.

Tutte le risorse aziendali devono agire nel pieno rispetto dei dettami del presente Codice Etico ed in nessun caso la convinzione di agire nell'interesse o a vantaggio della Società può giustificare comportamenti contrari alle regole e ai principi ivi indicati.

8 APPLICAZIONE DEL CODICE ETICO

8.1 Correttezza e professionalità

I comportamenti dei soggetti interni (ad esempio il personale dipendente) ed esterni (ad esempio collaboratori) alla FERROPICENO S.R.L. devono essere improntati alla massima correttezza e lealtà e alla legittimità sia formale che sostanziale.

Ogni risorsa aziendale, sia apicale che sottoposta, deve eseguire le mansioni che gli competono con impegno, professionalità ed in modo da salvaguardare e

garantire in ogni circostanza l'immagine e la reputazione della società all'interno del mercato.

8.2 Gestione dei rapporti con i clienti

La FERROPICENO S.R.L. pone la massima attenzione all'instaurazione e mantenimento nel tempo di ottimi rapporti con i propri clienti, al fine di garantirne un elevato grado di soddisfazione.

I fattori chiave che incidono sul grado di soddisfazione della clientela sono:

- le caratteristiche e qualità dei prodotti e delle lavorazioni al fine di soddisfare le esigenze ed aspettative più diversificate;
- il rispetto, la professionalità e la disponibilità dei soggetti che hanno rapporti con i clienti o potenziali clienti;
- la reputazione della società in modo da garantirsi la fiducia del cliente nel tempo;
- la conoscenza del settore e delle peculiarità delle varie categorie di clienti al fine di adottare strategie e rapporti diversificati.

Il personale interno ed esterno alla società è dunque obbligato a:

- osservare i protocolli, le procedure e le prassi aziendali adottate per la gestione dei rapporti con i clienti;
- interfacciarsi con la clientela con il più alto grado di cortesia, diponibilità e professionalità;
- assicurare la riservatezza dei dati dei clienti, con particolare riferimento ai dati personali in adempimento del Reg. Eur. 679/2016 (GDPR).

8.3 Gestione dei rapporti con fornitori e collaboratori esterni

Anche i rapporti con i fornitori e collaboratori esterni devono essere ispirati da principi di correttezza, lealtà e trasparenza.

La FERROPICENO S.R.L. si impegna a diffondere tra i propri fornitori e collaboratori esterni i principi espressi nel presente Codice Etico e a richiederne la condivisione ed il rispetto.

Il personale della FERROPICENO S.R.L. è obbligato a:

- osservare le prassi operative aziendali per la gestione dei rapporti con i fornitori e i collaboratori esterni;
- utilizzare dei criteri di selezione di fornitori e collaboratori che siano oggettivi e documentabili;
- osservare, e far osservare, le condizioni contrattuali pattuite;
- ottenere l'inserimento nei contratti di clausole risolutive in caso di mancato rispetto delle regole e dei principi contenuti nel presente Codice;
- comunicare alla direzione aziendale eventuali problemi rilevanti insorti con un fornitore o con un collaboratore esterno.

8.4 Gestione dei rapporti con le Autorità di Vigilanza e l'Autorità Giudiziaria

I rapporti con le Autorità di Vigilanza devono sempre essere contraddistinti da collaborazione, trasparenza e correttezza.

Tali relazioni vengono gestite esclusivamente dalla dirigenza e dalle funzioni aziendali di volta in volta competenti, le quali si impegnano a fornire, in maniera celere e completa, la documentazione e le informazioni richieste.

Anche con riguardo ai rapporti con l'Autorità Giudiziaria devono essere tenuti comportamenti trasparenti, corretti e collaborativi.

Nello specifico è vietato:

- indurre chiunque a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria;
- offrire o promettere denaro od altre utilità a chi è chiamato a rendere dichiarazioni all'Autorità Giudiziaria.

La persona chiamata a rendere dichiarazioni davanti alla Autorità Giudiziaria, la quale abbia subito comportamenti idonei ad influenzare la sua deposizione, è onerata di segnalare immediatamente l'accaduto all'OdV.

La Direzione della FERROPICENO S.R.L. è inoltre tenuta a comunicare tempestivamente all'Organismo di Vigilanza eventuali procedimenti penali in corso anche potenzialmente rilevanti ai fini del D.Lgs. n.231/2001.

8.5 Gestione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione, pubblici ufficiali, soggetti incaricati di pubblico servizio

Le relazioni con la Pubblica Amministrazione, i pubblici ufficiali e i soggetti incaricati di un pubblico servizio devono essere caratterizzati da assoluta trasparenza e correttezza.

La Società responsabilizza le funzioni aziendali deputate ad interagire con i suddetti soggetti.

Vige inoltre l'espreso divieto, esteso a tutti i destinatari del Modello 231, di offrire denaro o altra utilità, anche per interposta persona, a funzionari pubblici, ai loro familiari o a soggetti in qualunque modo agli stessi collegati e di ricercare o instaurare relazioni personali con gli stessi con l'obiettivo di condizionarne, direttamente o indirettamente, l'operato.

8.6 Gestione dei rapporti con organizzazioni politiche e sindacali

La FERROPICENO S.R.L. non elargisce contributi, diretti o indiretti, sotto qualsiasi forma, a partiti, movimenti, comitati e organizzazioni politiche e sindacali, a loro rappresentanti e candidati.

8.7 Gestione amministrativo – contabile

Tutte le funzioni aziendali a cui è demandata la gestione amministrativo - contabile della società devono:

- eseguire le operazioni relative alla formazione del bilancio e di tutti gli altri documenti societari e contabili applicando i principi contabili di riferimento, nel pieno rispetto della legge, delle procedure e delle prassi aziendali.

Il bilancio deve infatti fornire con chiarezza la rappresentazione veritiera e corretta della situazione patrimoniale, finanziaria e reddituale della società, contenendo informazioni complete e non fuorvianti per i lettori dello stesso;

- garantire il rispetto di tutte le norme di legge poste a tutela dell'integrità del capitale sociale.

Le operazioni aziendali aventi effetti finanziari, economici e/o patrimoniali, oltre ad essere oggetto di apposita registrazione contabile, debbono essere corredate da adeguato supporto documentale, in modo da garantire in ogni

momento la possibilità di svolgimento di controlli sia interni che svolti da soggetti esterni.

Ogni destinatario del Modello 231 è tenuto a riferire al proprio superiore e/o all'Organismo di Vigilanza in merito ad eventuali falsificazioni e/o ad operazioni che possano far sospettare la commissione di uno dei reati previsti dall'art. 25 *ter* D.Lgs. n. 231/2001.

8.8 Gestione delle risorse finanziarie

In adempimento dell'art. 6 comma 2 lett. c) del D.Lgs. n. 231/2001 la società deve gestire e monitorare costantemente le risorse finanziarie in modo tale da evitare la commissione di reati, nel pieno rispetto delle procedure e prassi aziendali.

I flussi finanziari in uscita devono essere autorizzati dalle funzioni aziendali competenti, devono essere tracciabili e deve essere possibile in ogni momento verificare l'operazione sottostante ogni singolo pagamento.

Ogni operazione di natura finanziaria, sia in entrata che in uscita, deve essere coerente, congrua, correttamente registrata, autorizzata e verificabile.

8.9 Omaggi, regali e altre utilità

Vige il divieto per tutti i soggetti aziendali della FERROPICENO S.R.L. di accettare regali, omaggi e altre utilità che siano collegati alle attività svolte per conto e nell'interesse della società, a meno che non siano di modesta entità.

I soggetti aziendali che avessero accettato omaggi, regali o altre utilità, reputandoli, attraverso una valutazione esclusivamente personale, di modesta entità, hanno in ogni caso l'obbligo di informare la direzione aziendale, la quale deciderà se sussista o meno la necessità di procedere alla restituzione degli stessi, consultandosi se del caso anche con l'Organismo di Vigilanza.

Allo stesso modo, la FERROPICENO S.R.L. non consente l'elargizione di omaggi, regali o altre utilità che non siano di modico valore e che comunque eccedano le normali pratiche commerciali.

8.10 Conflitto di interesse

Tutti i soggetti, sia apicali che sottoposti, di FERROPICENO S.R.L. devono evitare ed in ogni caso segnalare conflitti d'interesse tra eventuali attività economiche di natura personale e/o familiare ed il proprio ruolo rivestito in azienda.

Le risorse aziendali facenti capo alla FERROPICENO S.R.L. sono tenute ad evitare tutte le situazioni che, anche potenzialmente, potrebbero essere in grado di interferire con la propria capacità decisionale, volta a garantire sempre il miglior agire nell'interesse della società.

9 RISORSE UMANE

9.1 Rapporti con il personale, sviluppo e tutela delle risorse umane

La FERROPICENO S.R.L. riconosce la fondamentale importanza delle proprie risorse umane.

Lo scrupoloso svolgimento delle mansioni da parte di tutti i soggetti aziendali, sia apicali che sottoposti, rappresenta una condizione fondamentale per il raggiungimento degli obiettivi che la Società si prefigge.

La FERROPICENO S.R.L. è impegnata costantemente a ricercare e a garantire nel tempo idonee competenze in capo al proprio personale, che siano diversificate in relazione agli specifici incarichi.

La Società assicura a tutte le risorse umane le medesime opportunità di lavoro all'interno di FERROPICENO S.R.L. attraverso l'utilizzo di criteri di selezione, assunzione e promozione scevri da ogni forma di discriminazione e basati sul merito.

9.2 Molestie, mobbing sul luogo di lavoro e violenza

Presso FERROPICENO S.R.L. non è ammessa alcun tipo di molestia o pratica di mobbing.

È assolutamente vietata inoltre ogni forma di violenza sia fisica che morale.

9.3 Divieto di di sostanze alcoliche e/o stupefacenti

La Società considera inaccettabile che nel corso della prestazione lavorativa ci si trovi sotto l'effetto di alcool e/o sostanze stupefacenti.

10 RISERVATEZZA, PRIVACY ED UTILIZZO DEI SISTEMI INFORMATIVI

10.1 Riservatezza

Tutti gli operatori aziendali devono osservare particolare attenzione ad informazioni, notizie, relazioni e know – how acquisiti nel corso dei rapporti (lavorativi, professionali) con la società e garantirne la riservatezza.

10.2 Trattamento dei dati personali

Il Regolamento Europeo sulla protezione dei dati UE 2016/679 (GDPR) definisce:

- il dato personale come *“qualsiasi informazione riguardante una persona fisica identificata o identificabile («interessato»); si considera identificabile la persona fisica che può essere identificata, direttamente o indirettamente, con particolare riferimento a un identificativo come il nome, un numero di identificazione, dati relativi all'ubicazione, un identificativo online o a uno o più elementi caratteristici della sua identità fisica, fisiologica, genetica, psichica, economica, culturale o sociale”*;

- l'attività di trattamento come *“qualsiasi operazione o insieme di operazioni, compiute con o senza l'ausilio di processi automatizzati e applicate a dati personali o insiemi di dati personali, come la raccolta, la registrazione, l'organizzazione, la strutturazione, la conservazione, l'adattamento o la modifica, l'estrazione, la consultazione, l'uso, la comunicazione mediante trasmissione, diffusione o qualsiasi altra forma di messa a disposizione, il raffronto o l'interconnessione, la limitazione, la cancellazione o la distruzione”*.

Nell'ambito della propria attività la FERROPICENO S.R.L. potrà trattare dati personali e, in alcuni casi, categorie particolari di dati personali ai sensi dell'art. 9 del GDPR.

Ai sensi dell'art. 32 del GDPR, la FERROPICENO S.R.L. si impegna ad attivare *“misure tecniche ed organizzative adeguate per garantire un livello di sicurezza*

adeguato al rischio”, assicurando dunque che vi sia la massima attenzione a che i dati personali, e soprattutto le categorie particolari di dati personali, siano trattati in modo lecito, corretto e sicuro, al fine di ridurre al minimo il rischio che i dati vadano distrutti o persi, anche a causa di eventi accidentali, e che persone non autorizzate li possano trattare, leggere, modificare, o utilizzare in modo improprio o diverso dallo scopo per cui sono stati raccolti.

10.3 Utilizzo dei sistemi informativi

Ogni operatore aziendale è tenuto all'utilizzo dei sistemi informativi nel rispetto della legge, delle condizioni di licenza e delle prassi operative aziendali.

È dunque vietato qualsiasi uso indebito dei suddetti sistemi informativi e la Società procederà a monitorarne il quotidiano utilizzo al fine di prevenire e ridurre il rischio di commissione di reati, con particolare riferimento a quelli previsti dall'art. 24 *bis* del D.Lgs. n. 231/2001 – Delitti informatici e trattamento illecito dei dati.

11 SICUREZZA, QUALITÀ E AMBIENTE

La salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, la qualità e l'ambiente sono temi di fondamentale importanza per FERROPICENO S.R.L. ed il rispetto delle relative normative rappresenta una base imprescindibile per il perseguimento di ogni obiettivo di business che la società si prefigge di perseguire.

Il sistema di gestione della FERROPICENO S.R.L. è conforme alla ISO 9001:2015 (Sistema di Gestione per la Qualità) e la società svolge la propria attività nel pieno rispetto delle norme relative alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

La FERROPICENO S.R.L. si impegna, altresì, a diffondere e consolidare una “cultura della sicurezza”, sviluppando tra tutti gli operatori aziendali una maggiore consapevolezza dei rischi legati alle attività aziendali, promuovendo dunque condotte responsabili da parte di tutti i dipendenti.

La Società effettua un controllo costante dei locali, dei mezzi, dei macchinari e delle attrezzature, anche al di là degli obblighi di legge e della prevenzione dei rischi considerati imminenti, per garantire i livelli più elevati di sicurezza nell'ambiente di lavoro.

La società, a titolo esemplificativo, visto l'art. 15 del T.U. n. 81/2008 si impegna costantemente a:

- a trasmettere a tutto il personale la cultura della sicurezza sul lavoro attraverso attività informative e formative;
- valutare e prevenire alla fonte i rischi in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- eliminare i rischi e, ove ciò non sia possibile, ridurli al minimo in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnologico;
- rispettare i principi ergonomici e di salubrità nell'organizzazione dei luoghi di lavoro, nella scelta dei macchinari e delle attrezzature e nella definizione dei metodi di lavoro e di produzione;
- sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che è meno pericoloso;
- programmare le misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, anche attraverso l'adozione di codici di condotta e buone prassi;
- garantire l'utilizzo da parte dei lavoratori di adeguati dispositivi di protezione al fine di prevenire gli infortuni sul lavoro;
- impartire istruzioni e formazione ai lavoratori per il tramite delle funzioni aziendali competenti.

A loro volta i lavoratori devono attenersi alle indicazioni del datore di lavoro, dei dirigenti e dei preposti e devono essere consapevoli degli effetti delle loro azioni od omissioni su se stessi e sugli altri.

Con riguardo, infine, alla tematica ambientale, la FERROPICENO S.R.L. è costantemente impegnata al rispetto della relativa normativa ed è ben consapevole che un corretto svolgimento della propria attività non può prescindere da un'attenzione scrupolosa rivolta alla tutela e salvaguardia dell'ambiente.

12 DIFFUSIONE, REVISIONE E VIGILANZA SULL'APPLICAZIONE DEL CODICE ETICO

12.1 Comunicazione e diffusione del Codice Etico

La Società si impegna a diffondere il Codice Etico a tutti i destinatari e a comunicare loro le regole e i principi ivi indicati.

La FERROPICENO S.R.L. assume il medesimo impegno anche in caso di significative revisioni e aggiornamenti del presente Codice.

Il Codice Etico aggiornato viene anche pubblicato all'interno del sito internet ufficiale della società.

12.2 Revisione e aggiornamento del Codice Etico

Le revisioni e/o gli aggiornamenti del Codice Etico che si riterranno necessari, alla pari di ogni altro documento facente parte del Modello 231, devono essere formalmente approvati ed adottati dalla società

Il documento definitivo, una volta approvato, viene comunicato all'Organismo di Vigilanza.

12.3 Vigilanza sull'applicazione del Codice Etico

La vigilanza sulla corretta applicazione del Codice Etico spetta *in primis* ad ogni singolo operatore aziendale, il quale è tenuto ad inviare all'OdV circostanziate segnalazioni di condotte illecite con le modalità indicate nel paragrafo successivo.

È comunque l'OdV l'organo deputato a monitorare l'osservanza delle regole indicate nel Codice Etico, potendo rilevare condotte non in linea con lo stesso attraverso la ricezione di segnalazioni oppure a seguito dei periodici controlli che è tenuto ad eseguire.

Nel caso si rilevi una violazione del Modello 231, l'OdV potrà proporre agli organi aziendali competenti l'applicazione nei confronti del trasgressore di una delle sanzioni previste nel Sistema Disciplinare.

13 SEGNALAZIONI DI CONDOTTE ILLECITE

Tutti i destinatari del presente Codice Etico sono invitati ad inviare all'OdV segnalazioni circostanziate di condotte illecite o di violazioni del Modello 231, al fine di renderlo edotto su situazioni e circostanze potenzialmente a rischio di commissione di uno dei reati presupposto 231.

Tali segnalazioni devono pervenire in forma scritta ed avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello e di quanto previsto dal Codice Etico.

Viene garantita la riservatezza dell'identità del segnalante, in modo da assicurarlo da qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione.

Il Modello 231 della FERROPICENO S.R.L., in conformità all'art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001 così come modificato dall'art. 2 della L. n. 179 del 30.11.2017 (in tema di *Whistleblowing*, "*Tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti nel settore privato*"), prevede infatti:

a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del decreto 231 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;

b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;

c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;

d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelano infondate.

Inoltre si precisa che:

- l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2bis dell'art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001 può essere denunciata all'Ispettorato Nazionale del Lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo;

- il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice

civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

La segnalazione può essere effettuata:

- attraverso l'invio di mail all'indirizzo di posta elettronica dell'OdV, a cui avrà accesso esclusivamente l'OdV, in ragione delle proprie funzioni di vigilanza;
- attraverso l'invio di lettera formale all'attenzione dell'OdV presso l'indirizzo della sede legale della FERROPICENO S.R.L., indicando sull'esterno della busta *"documento riservato – non aprire"*;
- contattando direttamente l'Organismo di Vigilanza.