

CODICE ETICO

AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001 E S.M.I.

ATHESIA

**ATHESIA S.p.A.
ATHESIA DRUCK S.r.l.
ATHESIA BUCH S.r.l.**

Via dei Portici, 41 - I-39100 Bolzano
T +39 0471 925453
<http://www.athesia.com>

INDICE

PREMESSA

1.	CODICE ETICO	5
2.	DIFFUSIONE DEL CODICE	5
3.	OBBLIGHI DEI DESTINATARI	5
4.	PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO	6
4.1	Legalità ...	7
4.2	Lealtà e correttezza	7
4.3	Conflitto d'interessi	7
4.4	Qualità del prodotto	7
4.5	Tutela della proprietà industriale, intellettuale e del diritto d'autore	7
4.6	Valorizzazione delle risorse umane	7
4.7	Rispetto reciproco, contrasto alla discriminazione ed al mobbing.	8
4.8	Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro	8
4.9	Ambiente	9
4.10	Partecipazione e reciprocità	9
4.11	Nella gestione della redazione dei documenti contabili societari e nelle comunicazioni sociali.....	9
4.12	Accortezza nelle transazioni commerciali	10
4.13	Divieto di operazioni finalizzate al riciclaggio di denaro.....	10
4.14	Utilizzo di attrezzature, dispositivi e strutture aziendali..	10
4.15	Tutela di dati e sistemi informatici	10
4.16	Comunicazioni verso l'esterno..	11
5.	PRINCIPI SPECIFICI DI COMPORTAMENTO	11
5.1	Principi comportamentali per tutti i Dipendenti	11
5.1.1	Regolamento aziendale Betriebsordnung	11

ATHESIA	CODICE ETICO ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.
	CE231

5.1.2	Selezione personale 12	e	scelta	del
5.1.3	Trasparenza aziendali.. 12	nelle	relazioni	e nelle comunicazioni
5.2	Relazioni con la Pubblica Amministrazione e le Autorità di Vigilanza e di Controllo. 12			
5.2.1	Verso Amministrazione 2		la	Pubblica 1
5.2.2	Verso Controllo. 12	le	Autorità	di Vigilanza e di
5.3	Relazioni Fornitori .. 12		con	i
5.3.1	Selezione fornitori ... 12		e	scelta dei
5.3.2	Gestione acquisti ... 13			degli
5.4	Relazioni Competitors 2		con	i
5.4.1	Rispetto intellettuale 3.....	della	proprietà	industriale e 1
5.5	Relazioni Clienti..... 13		con	i
5.5.1	Correttezza informazioni 4		e	completezza delle 1
5.5.2	Coinvolgimento Clienti..... 14			dei
5.6	Relazioni interlocutori 3		con	altri 1
5.6.1	Soci, Collegio Sindacale, Società di Revisione legale dei conti 5			1
5.6.2	Associazioni di categoria, sindacati e partiti politici 5			1

ATHESIA	CODICE ETICO ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.
	CE231

5.6.3	Elargizione / accettazione di doni o altre utilità	1
	5	
6.	VIOLAZIONI DEL CODICE	1
	4	
7.	DOCUMENTI DI RIFERIMENTO	1
	4	

ATHESIA	CODICE ETICO ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.
	CE231

1. CODICE ETICO

Il presente Codice Etico (di seguito definito *Codice*) è il documento che esprime i valori ed i principi di comportamento che la Athesia S.p.A., Athesia Druck S.r.l. e la Athesia Buch S.r.l. (di seguito anche Società) seguono nella gestione delle proprie attività aziendali e nei rapporti con tutti coloro che con essa interagiscono.

Al fine di regolamentare la reciproca collaborazione, nel *Codice* sono indicati standard comportamentali rivolti ai diversi **Destinatari**, siano essi interni o esterni alla Società, e fra questi:

- gli organi sociali (il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale, ...);
- i dipendenti;
- i prestatori di lavoro, anche temporaneo;
- i consulenti ed i collaboratori a qualunque titolo;
- i portatori di interesse in genere (ossia gli Stakeholder);
- e qualsiasi altro soggetto che possa agire in nome e per conto delle Società.

Con particolare riferimento al **D.Lgs. 231/2001**, scopo del *Codice* è, inoltre, la definizione degli obblighi giuridici e l'esplicitazione dei comportamenti conseguenti ai suddetti obblighi nonché l'identificazione delle responsabilità di ciascun soggetto che collabora, a qualunque titolo, con le Società.

Per tutti coloro che prestano la propria attività in favore delle Società e per tutti i soggetti terzi, l'adesione ai principi etici previsti nel *Codice* rappresenta una condizione necessaria alla prosecuzione del rapporto con la Società stessa: il *Codice* costituisce parte integrante del contratto sottoscritto.

2. DIFFUSIONE DEL CODICE

Le Società, nel rispetto del **D.Lgs. 231/2001**, diffonde il *Codice* in particolare:

- al personale interno, mediante l'affissione nei luoghi di lavoro, la sua pubblicazione nel portale aziendale (.....) e la sua presentazione in occasione di specifici momenti formativi, per favorire la consapevolezza e la pratica sui comportamenti ivi indicati;
- a collaboratori esterni, fornitori e altri soggetti terzi che svolgono attività in nome e per conto delle Società, per mezzo di una opportuna e chiara comunicazione informativa, cartacea e/o elettronica, così da mettere il Destinatario nelle condizioni di comprenderne pienamente il contenuto e di sottoscriverlo consapevolmente.

Per ottenere una massima diffusione del *Codice*, esso è pubblicato sul sito internet aziendale (<https://www.athesia.com/de/>), nonché sull'Intranet.

3. OBBLIGHI DEI DESTINATARI

A tutti i Destinatari si richiede di prendere visione e accettare il *Codice*, ossia di conoscere e apprendere le norme di comportamento ivi contenute nonché tutte quelle norme comportamentali che regolano le diverse attività aziendali.

In particolare i Destinatari interni sono tenuti a:

- rivolgersi ai propri superiori, o ai referenti aziendali, in caso di richiesta di chiarimenti sulle modalità di applicazione delle norme contenute nel Codice;
- riferire tempestivamente ai propri superiori, ai referenti aziendali o, in forma non anonima, all'Organismo di Vigilanza (deputato a vigilare sul funzionamento e sull'efficace attuazione del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e s.m.i., di seguito MODELLO) qualsiasi notizia, di diretta rilevazione o riportata da altri, in merito a possibili violazioni oppure tentativi di violazioni comportamentali;
- collaborare con le strutture deputate a verificare le possibili violazioni comportamentali;

ATHESIA	CODICE ETICO ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.
	CE231

- informare adeguatamente ogni terza parte, con la quale vengano in contatto nell'ambito dell'attività lavorativa, sull'esistenza del Codice e su impegni e obblighi imposti dallo stesso ai soggetti esterni.

Si richiede, inoltre, ad ogni responsabile di funzione aziendale di:

- rappresentare, con il proprio comportamento, un esempio per i diretti collaboratori;
- sottolineare loro che il rispetto del Codice costituisce parte essenziale della prestazione del lavoro;
- svolgere, dove di competenza, una funzione di controllo sulla corretta attuazione del Codice;
- adottare, quando richiesto dal contesto, misure correttive immediate;
- impedire qualunque tipo di ritorsione.

Ogni violazione al presente Codice Etico ed alle Procedure aziendali è sanzionata ai sensi del Sistema Disciplinare nel rispetto delle norme specialistiche (in particolare dei CCNL applicabili) e dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori.

I destinatari sono chiamati a comunicare apertamente e tempestivamente ogni violazione o tentativo di violazione del Codice Etico presentando, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti.

Le segnalazioni, anche in forma anonima, sono trasmesse all'indirizzo di posta elettronica dell'Organismo di Vigilanza (odv231-ag@athesia.it; odv231-druck@athesia.it; odv231-buch@athesia.it), nonché all'indirizzo postale dell'Organismo di Vigilanza ATHESIA AG o Athesia Druck GmbH o Athesia Buch GmbH presso l'indirizzo in Via dei Portici 41, 39100 Bolzano per garantire la riservatezza del segnalante nell'attività di gestione della segnalazione (c.d. *whistleblowing*) così come previsto dalla L. 179/2017 "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".

La legge si compone di 3 articoli e l'art. 2 ha modificato l'art. 6 ex D.Lgs. 231/01 con l'introduzione dei commi 2-bis, 2-ter, 2-quater, finalizzati alla tutela dei destinatari che segnalano illeciti nel settore privato.

L'Organismo di Vigilanza, per assicurare la riservatezza nel procedimento di segnalazione, ha definito e reso noto l'iter con l'indicazione dei termini certi per l'avvio e la conclusione dell'istruttoria nonché con l'individuazione delle modalità operative per la gestione delle segnalazioni.

4. PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO

Le Società nel seguire i propri principi etici, si impegnano a:

- gestire i rapporti commerciali ed i contratti di lavoro in conformità a tutte le normative e i regolamenti in vigore;
- agire sempre nel rispetto reciproco;
- attenersi ai propri obblighi morali e sociali;
- adempiere a tutti i regolamenti in materia di protezione, salute e sicurezza delle persone;
- risparmiare risorse e proteggere l'ambiente;
- non utilizzare mai le risorse e/o i beni aziendali per trarne un profitto personale;
- non assumere mai decisioni basate sul tornaconto personale;
- contribuire allo sviluppo delle comunità locali in cui la Società opera, adottando un comportamento in grado di assicurare impegno, onestà, correttezza e rispetto delle regole.

Di seguito sono presentati alcuni principi generali di comportamento, con particolare riferimento al D.Lgs. 231/2001 e s.m.i., di cui le Società richiedono il rispetto a tutti i Destinatari.

ATHESIA	CODICE ETICO ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.
	CE231

4.1 Legalità

Le Società riconoscono la legalità come principio fondante per la conduzione di qualsiasi attività ed esorta i propri collaboratori al rispetto del presente *Codice*, della Legge, della normativa vigente e degli specifici regolamenti aziendali: non viene giustificato alcun comportamento contrario anche se motivato dal perseguimento di un interesse delle Società stesse, e sanzionano tali comportamenti secondo gli articoli del proprio *Sistema Disciplinare*.

Le Società prevengono, con specifici controlli, l'instaurazione ed il mantenimento di qualsiasi forma di rapporto con soggetti il cui comportamento non sia improntato a principi di verificata legalità.

4.2 Lealtà e correttezza

La condotta del personale delle Società nei confronti delle aziende concorrenti, ossia dei competitors, si basa sui principi di lealtà e correttezza, sempre nel rispetto della Legge: le Società disapprovano e condannano qualsiasi comportamento che possa costituire impedimento o turbamento all'esercizio di un'impresa o che possa essere comunque volto alla commissione di delitti contro l'industria e il commercio (tra cui l'impossessarsi illecitamente di segreti commerciali o altre informazioni afferenti l'attività economica di terzi).

4.3 Conflitto d'interessi

Il Personale delle Società deve evitare qualsiasi situazione che possa determinare fenomeni di conflitto con gli interessi delle Società o che possa interferire con la facoltà di assumere, in modo imparziale, decisioni nell'interesse della Società e nel pieno rispetto delle norme del Codice Etico. Tali condizioni possono realizzarsi quando un collaboratore:

- persegua un interesse diverso dalla mission della Società;
- si avvantaggi personalmente di opportunità d'affari della Società o delle quali sono venuti a conoscenza nel corso dello svolgimento delle proprie funzioni;
- agisca in contrasto con i doveri fiduciari connessi alla propria posizione.

4.4 Qualità del prodotto

La qualità si misura nella soddisfazione del cliente. Prodotti e servizi devono rispondere a richieste rigorose, che possono essere soddisfatte soltanto applicando alti standard qualitativi.

Nelle Società il personale viene responsabilizzato nella soddisfazione delle richieste del cliente. Una conoscenza profonda dei processi di produzione, nonché i necessari aggiornamenti formativi, sono la base per la soddisfazione delle richieste di alte prestazioni in termini di qualità e di efficienza in termini di costi.

4.5 Tutela della proprietà industriale, intellettuale e del diritto d'autore

Le Società, a tutela dei diritti patrimoniali e morali dell'autore, condannano qualsiasi forma di frode, abusiva duplicazione o riproduzione, contraffazione, usurpazione o alterazione di marchi, segni distintivi e delle opere dell'ingegno di carattere creativo.

I diritti di proprietà industriale e/o intellettuale sui beni suscettibili di tutela, eventualmente creati, sviluppati o realizzati nell'ambito dell'attività lavorativa, appartengono alle Società.

4.6 Valorizzazione delle risorse umane

Tutti i collaboratori delle Società contribuiscono a definire, mantenere e migliorare l'immagine delle Società e la qualità dei prodotti forniti.

Per questo motivo le Società promuovono costantemente il valore delle proprie risorse umane, stimolando la collaborazione e il lavoro in equipe e sostenendo azioni di formazione continua e di apprendimento permanente.

ATHESIA	CODICE ETICO ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.
	CE231

I dipendenti sono per la Società una risorsa strategica e la multiculturalità rappresenta un punto di forza per l'intero Gruppo.

Le Società sottolineano, quindi, l'importanza di attrarre e trattenere i migliori talenti e stimolano l'interazione onesta, aperta e costruttiva, la partecipazione e la collaborazione, la condivisione delle informazioni e della conoscenza: vengono regolarmente valutati il grado di soddisfazione e le prestazioni dei dipendenti sulla base dei risultati individuali e collettivi, sul rispetto degli adempimenti e delle norme di comportamento.

Le Società valorizzano le proprie risorse umane attuando una seria politica di gestione del personale e più precisamente promuovendo il criterio di meritocrazia e il riconoscimento della qualità del lavoro nonché la crescita e lo sviluppo dei collaboratori attraverso attività di formazione.

Le Società sanno cogliere le potenzialità produttive provenienti dalla collettività e pone in essere tutte quelle condizioni che rendono effettivo il diritto al lavoro, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche e di condizioni personali e sociali.

4.7 Rispetto reciproco, contrasto alla discriminazione ed al mobbing.

Le Società tutelano la libertà individuale in tutte le loro forme e ripudiano ogni manifestazione di violenza, intolleranza, valorizzando le capacità e le competenze di ciascuno. L'autorità deve essere esercitata con equità e imparzialità, evitando qualsiasi forma di abuso. In particolare, l'autorità non dovrà mai trasformarsi in esercizio del potere lesivo della dignità e autonomia delle persone e le scelte di organizzazione del lavoro dovranno prediligere il valore professionale dei singoli.

Ogni dipendente delle Società deve interagire con gli altri colleghi, collaborando per mantenere in azienda un clima di rispetto reciproco, in cui ciascuno si senta incoraggiato a raggiungere i propri obiettivi. Tutti i dipendenti di qualsiasi livello devono evitare l'uso di modi scortesi con colleghi e clienti e di linguaggio offensivo del credo e della morale altrui e in generale, devono evitare atteggiamenti e parole lesive della personalità.

Non saranno in alcun modo tollerate richieste o minacce tese a indurre le persone ad agire in violazione della legge o in difformità al Codice Etico, ovvero volte ad adottare comportamenti lesivi delle convinzioni e preferenze morali e personali di ciascuno.

I comportamenti lesivi della dignità personale e professionale dei lavoratori nonché della loro salute psicofisica sono da considerare altamente lesivi della persona e in completo contrasto con i principi del Codice Etico delle Società.

4.8 Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro

La tutela della salute e della sicurezza dei propri collaboratori, dei clienti e della popolazione circostante, così come la riduzione e l'eliminazione degli infortuni e delle malattie professionali, sono fondamenti dell'impegno etico delle Società.

Le Società si impegnano, perciò, nella tutela dell'integrità fisica e morale dei propri collaboratori, e di tutti coloro che si muovono nei luoghi di lavoro di loro competenza, adottando scrupolosamente quanto previsto dalla normativa vigente in materia di sicurezza e salute sul luogo di lavoro ed analizzando periodicamente i propri processi aziendali per identificare ed eliminare o tenere sotto controllo le situazioni di rischio.

Viene, altresì, posta particolare attenzione alla sensibilizzazione dei dipendenti e dei collaboratori sul tema della prevenzione, mediante azioni preventive, formative e informative.

Al fine di evitare ulteriori pericoli, a tutti i destinatari è vietato consumare alcol e/o altre sostanze intossicanti e di dipendenza durante l'orario di lavoro o svolgere il proprio lavoro sotto l'influenza di tali sostanze. In ogni caso, il fumo è severamente vietato in tutti i locali commerciali.

ATHESIA	CODICE ETICO ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.
	CE231

4.9 Ambiente

La missione delle Società è quella di condurre le proprie attività in maniera compatibile con l'equilibrio tra le esigenze economiche e quelle ambientali della comunità in cui essa opera.

Le Società promuovono, così, strategie orientate a migliorare le prestazioni ambientali dei propri processi e a favorire il risparmio delle risorse:

- enfatizzando la responsabilità di ciascun dipendente in tema di risultati ambientali;
- assicurando che vengano realizzate idonee procedure operative e programmi di addestramento del personale;
- controllando ogni processo in modo da salvaguardare la centralità del lavoratore, i beni propri e di terzi e le comunità ove si opera.

Le Società proibiscono qualunque attività che porti all'inquinamento di acque, suolo e sottosuolo e si impegnano affinché le attività di manutenzione degli impianti e la gestione dei rifiuti siano svolte nel massimo rispetto dell'ambiente.

Qualora si ravvisassero potenziali fenomeni di inquinamento, le Società si impegnano ad intervenire prontamente per gestire l'emergenza e, nel caso, a procedere con interventi di bonifica.

Le Società proibiscono qualsiasi attività che costituisca traffico illecito di rifiuti e seleziona solo fornitori di servizi ambientali in possesso dei necessari requisiti autorizzativi.

Le procedure ed i processi delle Società, che possono avere un impatto sulla gestione degli aspetti ambientali, sono stati formalizzati e sottoposti al controllo delle funzioni aziendali responsabili nonché del relativo OdV.

4.10 Partecipazione e reciprocità

Le Società riconoscono nelle osservazioni e nei suggerimenti provenienti dai propri Stakeholder un importante strumento partecipativo e di coinvolgimento attraverso cui migliorarsi e soddisfare le parti interessate.

Per questo motivo diffonde al suo interno e all'esterno una politica di estrema apertura al dialogo e al confronto, promuovendo e facilitando il raggiungimento di soluzioni equilibrate e limitando l'insorgere di disagi e conflitti.

In tale ottica partecipativa, le Società considerano la condivisione e la sottoscrizione dei principi del *Codice*, un requisito essenziale affinché possa avere luogo ed essere mantenuto un qualsivoglia rapporto con gli Stakeholder.

4.11 Nella gestione della redazione dei documenti contabili societari e nelle comunicazioni sociali

Le Società osservano le regole di corretta, completa e trasparente contabilizzazione, secondo i criteri indicati dalla Legge e dai principi contabili nazionali ed internazionali.

Le Società operano, inoltre, comunicazioni sociali (bilanci d'esercizio, note integrative, relazioni di accompagnamento e altri documenti) nel rispetto dei soci ai sensi degli articoli del Codice Civile.

Nell'attività di contabilizzazione e comunicazione dei fatti relativi alla gestione delle Società, gli amministratori, i dipendenti e i collaboratori rispettano scrupolosamente la normativa vigente e le procedure interne in modo che ogni operazione sia, oltre che correttamente registrata, anche autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua.

Le Società vietano qualunque azione che possa risultare di ostacolo all'attività delle Autorità pubbliche di vigilanza.

ATHESIA	CODICE ETICO ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.
	CE231

In particolare nella gestione della redazione dei documenti contabili societari e nelle comunicazioni sociali, il dipendente agisce nel rispetto del principio di diligenza e fedeltà. Per diligenza si intende l'insieme delle cautele e delle attenzioni da osservare nell'esecuzione della prestazione. L'obbligo di fedeltà consiste, invece, nel divieto di divulgare notizie attinenti all'organizzazione e i metodi operativi e di far uso delle conoscenze acquisite in modo tale da non danneggiare le Società.

Il dipendente esegue le disposizioni inerenti all'espletamento delle proprie funzioni o mansioni che gli siano impartite dai superiori. Se ritiene che l'ordine sia palesemente illegittimo, il dipendente dimostra le ragioni dell'illegittimità a chi l'ha impartito; se l'ordine è rinnovato per iscritto ha il dovere di darvi esecuzione. Il dipendente, comunque, non esegue l'ordine quando l'atto sia vietato dalla legge penale o costituisca illecito amministrativo.

4.12 Accortezza nelle transazioni commerciali

Nelle transazioni commerciali è richiesta particolare accortezza nella ricezione e spendita di monete, banconote, titoli di credito e valori in genere, al fine di evitare il pericolo di immissione sul mercato di valori contraffatti o alterati.

4.13 Divieto di operazioni finalizzate al riciclaggio di denaro

I destinatari del presente *Codice* non devono mai svolgere o essere coinvolti in attività tali da implicare il riciclaggio (cioè l'accettazione o il trattamento) di introiti da attività criminali in qualsivoglia forma o modo, osservando in maniera rigorosa le leggi in materia di antiriciclaggio.

I dipendenti e i collaboratori devono verificare in via preventiva le informazioni disponibili (incluse informazioni finanziarie) su controparti commerciali, consulenti e fornitori, al fine di appurare la loro integrità morale, la loro rispettabilità e la legittimità della loro attività prima di instaurare con questi rapporti d'affari.

Le Società devono sempre ottemperare all'applicazione delle leggi in tema di criminalità organizzata ed antiriciclaggio, sia nazionali sia internazionali, in qualsiasi giurisdizione competente.

Gli amministratori, i dipendenti e i collaboratori delle Società sono tenuti ad osservare rigorosamente le leggi, le policy e le procedure aziendali in qualsiasi transazione economica anche infragruppo che li veda coinvolti, assicurando la piena tracciabilità dei flussi finanziari in entrata ed in uscita e la piena conformità alle leggi in materia di antiriciclaggio.

4.14 Utilizzo di attrezzature, dispositivi e strutture aziendali

Tutti i collaboratori delle Società sono tenuti ad operare con diligenza per tutelare i beni aziendali. A tal fine, devono custodire, conservare e difendere i beni e le risorse delle Società che sono loro affidati nell'ambito dell'attività lavorativa, e sono tenuti a utilizzarli in modo opportuno, impedendone l'uso a terzi non autorizzati nonché l'utilizzo per finalità improprie.

È espressamente vietato utilizzare i beni aziendali, per esigenze personali o estranee a quelle lavorative, per finalità contrarie a norme di legge, all'ordine pubblico o al buon costume.

4.15 Tutela di dati e sistemi informatici

Le Società tutelano la riservatezza e la confidenzialità delle informazioni e dei dati, appartenenti a dipendenti, collaboratori o a terzi, raccolti in ragione o in occasione dello svolgimento dell'attività lavorativa, ed ogni dipendente e collaboratore è tenuto a conformarsi a tali principi; la gestione del trattamento dei dati personali è in pieno accordo con la normativa vigente in materia.

I destinatari assicurano la massima riservatezza sulle notizie e informazioni costituenti il patrimonio aziendale della Società nel rispetto del D.Lgs. 196/2003 novellato dal D.Lgs. 101/2018 per armonizzare il Reg UE 679/2016 (Regolamento in materia di protezione dei dati personali): gli

ATHESIA	CODICE ETICO ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.
	CE231

amministratori, i dipendenti e i collaboratori si attengono strettamente alle procedure / policy definite dalla Società in materia di sicurezza informatica, e utilizzare le risorse aziendali in conformità delle suddette procedure e policy, evitando qualsiasi comportamento che possa compromettere la funzionalità e la protezione del sistema informatico aziendale.

Non è ammessa in alcun modo l'alterazione del funzionamento di un sistema telematico o informatico aziendale ovvero dei dati ed informazioni in esso contenuti, oppure l'intervento su programmi e archivi, a qualsiasi fine esso sia effettuato.

Le Società proibiscono qualunque pratica che possa violare la riservatezza dei sistemi informatici propri e di terzi o arrecarvi comunque danno, oppure tesa a falsificare un documento informatico pubblico e/o avente efficacia probatoria.

4.16 Comunicazioni verso l'esterno

Ad integrazione di quanto previsto in tema di riservatezza, la comunicazione e divulgazione verso l'esterno (anche attraverso i mass media) di notizie, informazioni e dati relativi alle Società è improntata al rispetto del diritto all'informazione ed è riservata esclusivamente alle funzioni aziendali a ciò preposte; in nessun caso è permesso divulgare notizie o commenti falsi o tendenziosi.

5. PRINCIPI SPECIFICI DI COMPORTAMENTO

Di seguito sono presentati alcuni principi specifici di comportamento riferibili a differenti tipologie di Destinatari e/o a particolari rapporti con le Società:

5.1 Principi comportamentali per tutti i Dipendenti

L'osservanza delle norme contenute nel presente *Codice* deve considerarsi parte integrante ed essenziale delle obbligazioni contrattuali previste per i dipendenti delle Società, ai sensi dell'Art. 2104 del Codice Civile (Diligenza del prestatore di lavoro).

Affinché il *Codice* possa diventare base comportamentale condivisa da tutta l'organizzazione, le Società richiedono ai propri dipendenti di conoscere ed osservare lo stesso e di promuoverne la conoscenza presso i dipendenti neo-assunti e presso i terzi con i quali vengano in contatto per ragioni di lavoro.

5.1.1 Regolamento aziendale "Betriebsordnung"

Ogni Dipendente è tenuto a osservare tutte le indicazioni riportate nel documento "Regolamento aziendale/Betriebsordnung", consegnato da Athesia Personal HR.

5.1.2 Selezione e scelta del personale

Tutte le funzioni aziendali delle Società coinvolte nella selezione e scelta del personale devono assicurare:

- il rispetto di criteri di selezione e scelta trasparenti ed imparziali;
- la verifica della corrispondenza tra i profili dei candidati e le esigenze dell'Azienda;
- l'applicazione di forme di lavoro regolari;
- il rispetto del diritto dei lavoratori a condizioni di lavoro fondate sulla dignità della persona.
- l'assenza di qualsiasi forma di clientelismo.

5.1.3 Trasparenza nelle relazioni e nelle comunicazioni aziendali

La trasparenza nelle relazioni e nelle comunicazioni aziendali che intercorrono tra i dipendenti delle Società è un importante presupposto per il raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Rapporti e comunicazioni trasparenti permettono un miglioramento continuo sia nella qualità del prodotto fornito che nella qualità della vita all'interno delle Società.

ATHESIA	CODICE ETICO ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.
	CE231

Trasparenza, chiarezza ed efficacia comunicativa sono altresì elementi che rendono possibile l'attuazione autentica e completa del presente *Codice*.

5.2 Relazioni con la Pubblica Amministrazione e le Autorità di Vigilanza e di Controllo

5.2.1 Verso la Pubblica Amministrazione

Le Società si impegnano ad adottare, nelle relazioni con la Pubblica Amministrazione, italiana ed estera, e con gli Enti che svolgono attività di pubblica utilità o di pubblico interesse, la più rigorosa osservanza delle normative internazionali, nazionali e aziendali applicabili.

Le Società e, per conto di questa, ogni dipendente, collaboratore o consulente, non devono cercare di influenzare impropriamente le decisioni dell'istituzione interessata, al fine di ottenere il compimento di atti conformi o contrari ai doveri di ufficio, in particolare offrendo o promettendo, direttamente o indirettamente, doni, denaro, favori o utilità di qualunque genere.

Il dipendente o collaboratore che dovesse ricevere indicazioni di operare in tal senso è tenuto a darne immediata comunicazione all'Organismo di Vigilanza (OdV).

Le Società chiedono al personale addetto alla richiesta e alla presentazione di dichiarazioni, documenti e informazioni per la concessione di contributi, sovvenzioni e finanziamenti, di agire nel rispetto della Legge, redigendo, senza artifici o raggiri, la documentazione necessaria. Le Società si impegnano affinché le erogazioni concesse vengano destinate alle finalità per cui esse sono state richieste.

5.2.2 Verso le Autorità di Vigilanza e di Controllo

Le Società improntano i propri rapporti con le Autorità di Vigilanza e di Controllo (della Pubblica Amministrazione o di Enti da essa autorizzati) alla massima collaborazione nel pieno rispetto del loro ruolo istituzionale, impegnandosi a dare sollecita esecuzione alle loro prescrizioni.

5.3 Relazioni con i Fornitori

5.3.1 Selezione e scelta dei fornitori

La gestione dei fornitori deve essere improntata a criteri di imparzialità, autonomia e indipendenza al fine di:

- evitare qualsiasi forma di discriminazione e consentire a tutti coloro che hanno i requisiti di competere per l'assegnazione dei contratti;
- evitare conflitti di interesse, pratiche illegali e immorali che danneggiano i singoli individui e l'intero sistema aziendale.

A tal fine, le Società dispongono di specifiche procedure e istruzioni operative interne che regolano le relazioni con i fornitori e in particolar modo la loro selezione, scelta e qualificazione, nonché la gestione della documentazione e delle attività di controllo sugli stessi da parte di coloro che si occupano degli acquisti di materie prime, beni e servizi nonché della qualità del prodotto.

5.3.2 Gestione degli acquisti

Le Società non accettano la sottoscrizione di commesse/ordini di acquisto che violino il presente *Codice* o che contrastino con la normativa vigente in materia di sicurezza sul lavoro e tutela dell'ambiente.

Tutti i fornitori sono tenuti a prenderne visione e accettarlo, consapevoli che le Società considerano motivo di lesione del rapporto fiduciario e giusta causa di risoluzione dei rapporti contrattuali comportamenti contrari ai principi definiti nel *Codice*.

5.4 Relazioni con i competitors

5.4.1 Rispetto della proprietà industriale e intellettuale

Le Società rispettano i propri e altrui diritti di proprietà industriale e intellettuale, ivi compresi i diritti d'autore, brevetti, marchi e segni di riconoscimento.

ATHESIA	CODICE ETICO ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.
	CE231

In particolare, le Società vietano la riproduzione non autorizzata di programmi informatici, documentazione o altri materiali protetti da diritto d'autore ovvero rispetta le restrizioni indicate nei contratti di licenza.

5.5 Relazioni con i Clienti

5.5.1 Correttezza e completezza delle informazioni

Ai dipendenti si chiede di definire e effettuare comunicazioni ai Clienti:

- chiare, semplici e comprensibili;
- conformi alla normativa vigente, senza ricorrere a pratiche elusive e vessatorie;
- complete, evitando omissioni o esposizioni interpretabili, per permettere al Cliente una decisione pienamente consapevole.

Le Società si impegnano, inoltre, a comunicare in modo tempestivo ai propri Clienti, utilizzando il mezzo di comunicazione più consono ed efficace, eventuali modifiche ai contratti e variazioni alle condizioni economiche e tecniche del prodotto.

5.5.2 Coinvolgimento dei Clienti

Porre attenzione alle segnalazioni e alle indicazioni provenienti dal Cliente è essenziale per fornire un prodotto soddisfacente. A tal fine le Società mettono a disposizione canali comunicativi diretti tra il Cliente e le molteplici professionalità di cui dispone.

5.6 Relazioni con altri interlocutori

5.6.1 Soci, Collegio Sindacale, Società di Revisione legale dei conti

Le Società si impegnano a fornire ai soci informazioni accurate, veritiere e tempestive e a migliorare le condizioni della loro partecipazione alle decisioni societarie, nel pieno rispetto della normativa vigente e dello Statuto.

Nei rapporti con i membri del Collegio Sindacale e della Società di Revisione contabile, i soggetti coinvolti sono tenuti alla massima trasparenza, chiarezza e correttezza al fine di instaurare un rapporto di massima professionalità e collaborazione, previa supervisione e coordinamento da parte delle funzioni aziendali a ciò preposte.

5.6.2 Associazioni di categoria, sindacati e partiti politici

Le Società non contribuiscono in alcun modo al finanziamento di partiti, movimenti, comitati ed organizzazioni politiche e sindacali o di loro rappresentanti o candidati.

Si astengono dal porre in essere comportamenti volti ad esercitare pressioni, dirette o indirette, ad esponenti politici.

Le Società possono cooperare anche finanziariamente con associazioni non politiche per specifici progetti, in base ai seguenti criteri:

- finalità riconducibile alla attività delle Società;
- destinazione chiara e documentabile delle risorse;
- espressa autorizzazione da parte delle funzioni preposte alla gestione di tali rapporti nell'ambito delle Società.

5.6.3 Elargizione / accettazione di doni o altre utilità

Non è ammessa alcuna offerta o elargizione, diretta o indiretta, di denaro, regali o benefici di qualsiasi natura a dirigenti, funzionari o impiegati di Clienti, fornitori e consulenti allo scopo di influenzarli nell'espletamento dei loro doveri e/o trarre indebito vantaggio, o che possa anche solo essere interpretata come eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia, o comunque rivolta ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività collegabile alle Società.

ATHESIA	CODICE ETICO ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.
	CE231

Atti di cortesia commerciale sono consentiti purché di modico valore (indicativamente 50 €) o comunque tali da non compromettere l'integrità o la reputazione di una delle parti, o tali da poter essere interpretati, da un osservatore imparziale, come finalizzati ad acquisire vantaggi indebiti e/o in modo improprio.

Agli amministratori e ai dipendenti e collaboratori è fatto divieto di accettare, anche in occasioni di festività, per sé o per altri, omaggi o altre utilità, ad eccezione dei regali d'uso di modico valore e/o ascrivibili a normali corretti rapporti di cortesia, tali comunque da non compromettere l'integrità o la reputazione di una delle parti né da poter essere interpretati, da un osservatore imparziale, come finalizzati ad acquisire vantaggi indebiti e/o in modo improprio.

Il dipendente o collaboratore che, indipendentemente dalla sua volontà, riceva doni o altre utilità di non modico valore e comunque in difformità da quanto sopra stabilito, ne deve dare tempestiva comunicazione scritta alla Società che potrà stabilire la restituzione di essi; nel caso in cui ciò non fosse possibile, il dono dovrà essere messo a disposizione della Società.

I destinatari non possono elargire omaggi, dazioni o sponsorizzazioni di cui l'ammontare e/o il soggetto beneficiario non corrispondano a quanto formalmente definito e autorizzato in base al sistema di poteri e deleghe in essere nelle Società e sulla base delle indicazioni contenute nelle procedure aziendali.

Si rammenta che l'accettazione di doni o altre utilità gratuite o non conformi al mercato che rappresentino un vantaggio per l'impresa o per il privato, dovrà essere comunicata al dirigente o alla direzione generale a partire da un valore di Euro 50,00. A partire da Euro 500,00 le succitate offerte dovranno essere approvate anticipatamente per iscritto dalla direzione o dal dirigente competente. L'approvazione dovrà essere depositata/archiviata presso HR.

6. VIOLAZIONI DEL CODICE

Le Società promuovono la prevenzione e la verifica di ogni condotta illecita o, comunque, contraria al Codice etico e di comportamento.

I dipendenti sono chiamati a segnalare apertamente e senza indugio ogni violazione o tentativo di violazione del Codice. Tutte le segnalazioni sono trasmesse all'indirizzo dell'Organismo di Vigilanza di cui sopra.

Le violazioni commesse dai Dipendenti rispetto agli standard comportamentali, alle procedure e alle istruzioni operative, che discendono dagli indirizzi generali formalizzati nel *Codice*, sono sanzionate ai sensi del Sistema Disciplinare.

Una specifica violazione configurerà, quindi, un illecito di natura disciplinare e, come tale, sarà perseguita e sanzionata.

E' considerata infrazione disciplinare qualunque segnalazione infondata, effettuata in mala fede, al fine di arrecare danno ai colleghi e/o collaboratori.

La violazione delle norme del *Codice* e l'inosservanza degli altri principi di comportamento individuati dal *MODELLO*, quando perpetrata da parte di componenti degli organi sociali, può comportare l'adozione, da parte degli enti competenti, delle misure più idonee previste e consentite dalla Legge.

Le violazioni commesse da soggetti terzi saranno, infine, sanzionabili in conformità a quanto previsto nei relativi incarichi contrattuali, salvo violazioni di legge di maggiore rilevanza.

7. DOCUMENTI DI RIFERIMENTO

Di seguito sono riportati i documenti di riferimento che integrano i principi di comportamento definiti nel presente Codice Etico:

- Regolamento Aziendale / Betriebsordnung, Agosto 2018.