

PASTORE & LOMBARDI S.P.A.

CODICE ETICO

1. PREMESSA

2. MODALITA' APPLICATIVE

2.1 Adozione e aggiornamento

2.2 Destinatari

3. PRINCIPI E VALORI

4. NORME DI COMPORTAMENTO

4.1 Rapporti con la pubblica amministrazione

4.2 Gestione amministrativa e contabile

4.3 Rapporti con collaboratori e partner

4.4 Amministrazione e gestione societaria

4.5 Contributi e sponsorizzazioni

4.6 Integrità e dignità della persona

4.7 Rapporti con soggetti politici e sindacali

4.8 Crimine organizzato, eversione e terrorismo

4.9 Rapporti con l'autorità giudiziaria

4.10 Utilizzo dei sistemi informatico e telematico

4.11 Salute e sicurezza sul lavoro

4.12 Tutela dell'ambiente

4.13 Ricettazione , riciclaggio e autoriciclaggio

4.14 Conflitto di interessi

4.15 Rapporti con enti privati

4.16 Riservatezza e tutela della privacy

4.17 Proprietà intellettuale e diritto d'autore

5. MODALITA' DI ATTUAZIONE

5.1 Codice etico ed organismo di vigilanza

5.2 Diffusione e attività di formazione

5.3 Segnalazioni

5.4 Sanzioni

1. PREMESSA

Il Codice etico di Pastore & Lombardi S.p.A. (di seguito anche “la Società”):

- enuncia l’insieme dei principi di natura etica a cui conformare i diritti, i doveri e le responsabilità nei rapporti all’interno della Società e nei rapporti con tutti i soggetti con i quali la Società stessa entra in relazione nel perseguimento del proprio oggetto sociale (clienti, fornitori, dipendenti e/o collaboratori, soci, rappresentanti delle istituzioni); tali principi sono volti a regolamentare la condotta dei destinatari (come definiti al punto 2.2 del presente documento) dei principi stessi anche al fine di impedire la commissione di reati, in violazione della normativa vigente;
- indica standard etici di riferimento e norme comportamentali a cui orientare i processi decisionali aziendali e la condotta della Società e di coloro che per essa operano;
- impone a tutti i soggetti cui si rivolge di tenere comportamenti coerenti, cioè azioni che non risultino, anche solo nello spirito, dissonanti rispetto ai principi etici aziendali;
- costituisce parte integrante del sistema di prevenzione dei reati presupposto ai sensi del d.lgs. 231/2001.

2. MODALITA’ APPLICATIVE

2.1 ADOZIONE ED AGGIORNAMENTO.

Il presente Codice etico, adottato originariamente con delibera del Consiglio di Amministrazione della Società il 24 gennaio 2011, costituisce un documento suscettibile di successive modifiche ed integrazioni in funzione dei mutamenti interni ed esterni all’Azienda, nonché delle esperienze acquisite dalla Società nel corso del tempo.

Qualsiasi intervento sul presente Codice etico è di esclusiva competenza del Consiglio di Amministrazione.

2.2 DESTINATARI

Il presente Codice etico deve essere considerato vincolante per i soci, i componenti degli Organi Sociali, i dirigenti, i dipendenti, nonché per tutti coloro che, pur esterni alla Società, operino, direttamente o indirettamente, in nome e/o per conto della stessa (di seguito, collettivamente, “i Destinatari”).

I Destinatari sono pertanto tenuti ad osservare e, per quanto di propria competenza, a fare osservare i principi contenuti nel Codice etico. In nessuna circostanza la

pretesa di agire nell'interesse della Società giustifica l'adozione di comportamenti in contrasto con quelli enunciati nel presente documento.

L'osservanza delle norme del Codice etico deve, inoltre, 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 del codice civile.

3. PRINCIPI E VALORI

Tutti i comportamenti tenuti dai Destinatari nell'esercizio dell'attività da essi svolta e funzioni di propria competenza e responsabilità o nei rapporti con la Società, devono essere improntati, oltre che al rispetto di tutte le leggi vigenti, alla massima integrità, onestà, correttezza, trasparenza, riservatezza, equità, obiettività, nonché al rispetto della persona e alla responsabilità nell'uso oculato dei beni e delle risorse aziendali, ambientali e sociali.

Ognuno, nell'ambito delle responsabilità connesse al ruolo ricoperto, deve operare con la massima professionalità per soddisfare in modo appropriato i bisogni della clientela e degli utenti interni.

È necessario che ciascuno svolga con impegno le attività assegnate, contribuendo in maniera concreta al raggiungimento degli obiettivi aziendali ed al rispetto dei valori enunciati.

Lo sviluppo dello spirito di appartenenza alla Società ed il miglioramento dell'immagine aziendale rappresentano obiettivi comuni, che indirizzano costantemente i comportamenti di ciascuno.

In particolare, il rispetto dei valori di **integrità, onestà e correttezza** comporta tra l'altro che la Società sia impegnata a rispettare la normativa interna e/o di tutte le leggi vigenti e ad esigere il medesimo comportamento da parte del personale, dei collaboratori interni ed esterni, dei clienti, dei fornitori e qualsiasi altro soggetto terzo con cui abbia un rapporto giuridico, formalizzato o meno che sia.

Il rispetto dei principi di **trasparenza e riservatezza** comporta che la Società sia impegnata a diffondere informazioni veritiere, complete, trasparenti e comprensibili, in modo da permettere ai Destinatari di assumere decisioni consapevoli, in merito alle relazioni da intrattenere con la Società stessa o che vedono la medesima coinvolta, nonché a tutelare la riservatezza dei dati e delle informazioni, relative a Pastore & Lombardi o a soggetti terzi, di cui il dipendente e/o collaboratore della Società, nello svolgimento della sua attività aziendale, entra in possesso.

Il rispetto dei principi di **equità ed obiettività** comporta che la Società eviti qualsiasi tipo di abuso ed assicura il rispetto di tutti i soggetti coinvolti nei processi

aziendali, con particolare attenzione per l'integrità psico-fisica e la dignità morale della persona. A tal fine, la Società tutela e promuove il valore delle risorse umane,.

Infine il rispetto del valore della **responsabilità** comporta che Pastore & Lombardi svolga la sua attività ispirandosi ai principi di sana e prudente gestione, allo scopo di essere, nel limite posto dalle condizioni di mercato, una Società solida, affidabile, trasparente, aperta alle innovazioni, interprete dei bisogni sempre nuovi dei clienti, interessata al migliore sviluppo ed utilizzo delle risorse umane ed alla più efficiente organizzazione aziendale; tutelando la reputazione ed il patrimonio aziendale; ricercando la compatibilità tra iniziativa economica ed esigenze ambientali, non solo nel rispetto della normativa vigente, ma anche tenendo conto delle migliori esperienze in materia.

4. NORME DI COMPORTAMENTO

4.1 RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Ai fini del presente Codice etico, per Pubblica Amministrazione si deve intendere qualsiasi amministrazione dello Stato, locale o sovranazionale, nonché qualsiasi ente pubblico, agenzia o autorità amministrativa indipendente e relative articolazioni nonché qualsiasi persona fisica o giuridica che agisca in qualità di pubblico ufficiale o di incaricato di un pubblico servizio.

Sempre ai sensi del presente Codice etico, nella definizione di ente pubblico sono compresi tutti quei soggetti giuridici, anche se costituiti nelle forme del codice civile, che, per ragioni preminenti di ordine politico-economico, adempiono ad una funzione pubblicistica posta a presidio della tutela di interessi generali.

La Società individua e definisce i canali di comunicazione con tutti gli interlocutori della Pubblica Amministrazione (a titolo meramente esemplificativo, l'Autorità Doganale, l'Agenzia delle Entrate ecc.).

In particolare, l'assunzione di impegni nei confronti della Pubblica Amministrazione è riservata alle funzioni aziendali a ciò preposte ed autorizzate, le quali sono tenute ad assolvere ai propri compiti con integrità, indipendenza e correttezza. I rapporti vanno altresì improntati alla massima collaborazione, dovendosi in ogni caso evitare di ostacolarne l'attività istituzionale e sono svolti preservando, nelle relazioni intrattenute con le stesse, corretti ambiti di reciproca indipendenza evitando ogni azione o atteggiamento che possa essere interpretato quale tentativo di influenzarne impropriamente le decisioni.

Con riferimento ai rapporti con la Pubblica Amministrazione, è fatto vietato ai Destinatari del Codice di promettere od offrire a Pubblici Ufficiali ovvero a Incaricati di Pubblico Servizio, o a dipendenti in genere della Pubblica Amministrazione (di seguito, collettivamente, "Pubblici Ufficiali") doni (non solo sotto forma di somme in

denaro, ma anche beni), benefici o altre utilità (di seguito, collettivamente, “omaggi”) per promuovere o favorire gli interessi della Società in sede di assunzione di impegni e/o di gestione dei rapporti di qualsivoglia natura con la Pubblica Amministrazione (ad esempio, in caso di attività ispettive, di controllo o nell’ambito di procedimenti giudiziari).

In particolare, è vietato:

- offrire omaggi ai soggetti sopra citati, anche in occasioni di festività e ricorrenze, fatta eccezione per quelli di valore simbolico direttamente ascrivibili a normali relazioni di cortesia commerciale e, comunque, tali da non poter ingenerare, nell’altra parte ovvero in un terzo estraneo ed imparziale, l’impressione che esse siano finalizzate ad acquisire dalla Società o concedere alla Società indebiti vantaggi, ovvero tali da ingenerare comunque l’impressione di illegalità o immoralità;
- esaminare o proporre strumentalmente opportunità di impiego di dipendenti della Pubblica Amministrazione (o parenti ed affini) e/o opportunità commerciali di qualsiasi altro genere che potrebbero indebitamente avvantaggiarli;
- effettuare spese di rappresentanza ingiustificate, o non previste contrattualmente, e con finalità diverse dalla mera promozione dell’immagine aziendale;
- fornire o promettere di fornire, sollecitare od ottenere informazioni e/o documenti riservati o comunque tali da poter compromettere l’integrità o la reputazione di una o entrambe le parti;
- favorire, nei processi d’acquisto, fornitori e sub-fornitori solo perché indicati da Pubblici Ufficiali come condizione per lo svolgimento successivo delle attività;
- esibire scientemente documenti falsi o contenenti dati falsi o alterati, sottrarre o omettere documenti, omettere informazioni dovute, al fine di orientare indebitamente a favore proprio le decisioni della Pubblica Amministrazione;
- tenere una condotta ingannevole che possa indurre la Pubblica Amministrazione in errore nella valutazione tecnico-economica dei prodotti e servizi offerti/forniti, o influenzare indebitamente la decisione della Pubblica Amministrazione;
- utilizzare o presentare dichiarazioni o documenti falsi o attestanti cose non vere ovvero omettere informazioni dovute, per conseguire in modo indebito contributi, finanziamenti, mutui agevolati o altre erogazioni dello stesso tipo da parte dello Stato, delle Comunità europee o di altri enti pubblici (di seguito, collettivamente, “finanziamenti pubblici”);.

I contributi, le sovvenzioni o i finanziamenti agevolati pubblici in favore della Società devono non soltanto essere chieste ed eventualmente ottenuti in maniera corretta

ma anche utilizzati unicamente per lo svolgimento delle attività o la realizzazione delle iniziative per le quali sono stati concessi.

Nello svolgimento sia delle comunicazioni e segnalazioni di tipo periodico sia dei rapporti di carattere specifico, la Società garantisce la completezza e l'integrità delle notizie fornite e l'oggettività delle valutazioni, ricercando la tempestività degli adempimenti ad essa richiesti.

Chiunque riceva richieste esplicite o implicite o proposte di benefici di qualsiasi natura da Pubblici Ufficiali ovvero Incaricati di Pubblico Servizio deve immediatamente:

- sospendere ogni rapporto con gli stessi;
- riferire l'accaduto al proprio diretto superiore ed informare per iscritto l'organismo di vigilanza (di seguito anche "O.d.V." o "organismo").

Nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, Pastore & Lombardi non deve farsi rappresentare da terzi quando si possano creare conflitti d'interesse.

4.2 GESTIONE AMMINISTRATIVA E CONTABILE

Ogni operazione e transazione della Società dev'essere correttamente registrata, autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua. Tutte le operazioni della Società vanno adeguatamente registrate e deve essere possibile la verifica del processo decisionale dalla fase di formazione a quella dell'attuazione. Per ogni operazione è richiesta l'esistenza di un adeguato supporto documentale, anche informatico, affinché sia possibile procedere, in ogni momento, all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa.

I bilanci della Società rispondono rigorosamente ai principi generali di rappresentazione veritiera e corretta della situazione patrimoniale, economica e finanziaria nel rispetto della vigente normativa generale e speciale. L'inserimento in bilancio delle poste fondate su valutazioni deve scaturire dal rispetto incondizionato della normativa civilistica e degli standard di generale accettazione.

4.3 RAPPORTI CON COLLABORATORI E PARTNER

Pastore & Lombardi riconosce l'importanza dell'apporto che Collaboratori esterni e Partner industriali, commerciali e finanziari possono fornire al conseguimento degli obiettivi sociali della Società, nonché del contributo che dai suddetti soggetti può venire alla stessa immagine di Pastore & Lombardi.

Pertanto la selezione tanto dei Collaboratori esterni quanto dei Partner è subordinata a valutazioni obiettive e trasparenti ed avviene sulla base

dell'affidabilità, sia sotto il profilo, rispettivamente, professionale e imprenditoriale sia sotto quello reputazionale, che essi vantano e sul fatto che siano impegnati soltanto in attività lecite e che si ispirino a principi etici simili a quelli di Pastore & Lombardi.

I rapporti con Collaboratori e Partner vanno improntate alla massima correttezza reciproca.

Non possono essere effettuate prestazioni di alcun tipo in favore dei Collaboratori e Partner che non trovino adeguata giustificazione nel contesto del rapporto costituito con gli stessi suddetti soggetti.

4.4 AMMINISTRAZIONE E GESTIONE SOCIETARIA

Nell'ambito della propria attività, gli amministratori, i sindaci, i soci, i direttori generali e tutti i dipendenti della Società, per quanto di competenza di ciascuno, sono tenuti a rispettare i principi di corretta gestione in conformità a quanto previsto dalla legge in materia di reati c.d. societari. E' in particolare fatto espresso divieto:

- di impedire od ostacolare, attraverso qualsiasi condotta lo svolgimento delle attività di controllo o di revisione legalmente attribuite ai soci, agli altri organi sociali o alla società di revisione;
- di porre in essere una condotta simulata o fraudolenta finalizzata a determinare la maggioranza in assemblea allo scopo di procurare a sé o ad altri un ingiusto profitto;
- di diffondere notizie false o porre in essere qualsiasi altro artificio idoneo a provocare una sensibile alterazione del prezzo di strumenti finanziari non quotati o per i quali non è stata presentata una richiesta di ammissione alle negoziazioni in un mercato regolamentato, ovvero ad incidere in maniera significativa sull'affidamento nella stabilità patrimoniale di banche o di gruppi bancari;
- di esporre alle autorità pubbliche di vigilanza, nelle comunicazioni previste in base alla legge e al fine di ostacolare l'esercizio delle funzioni di vigilanza, fatti materiali non rispondenti al vero sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria della Società, ovvero di occultare con altri mezzi fraudolenti fatti che dovrebbero essere comunicati. Non si può consapevolmente ostacolare, in qualsiasi forma, anche omettendo le comunicazioni dovute alle predette autorità pubbliche di vigilanza, le funzioni delle medesime;
- al di fuori dei casi consentiti dalla legge, è fatto divieto di acquistare o sottoscrivere azioni o quote sociali, anche emesse dalla società controllante, cagionando una lesione all'integrità del capitale sociale o delle riserve non

distribuibili per legge;

- di effettuare, in violazione delle disposizioni di legge a tutela dei creditori, riduzioni del capitale sociale, fusioni o scissioni, cagionando danno ai creditori stessi;
- di ripartire utili o acconti su utili non effettivamente conseguiti o destinati per legge a riserva, ovvero ripartire riserve, anche non costituite con utili, che non possono per legge essere distribuite;
- al di fuori dei casi di legittima riduzione del capitale sociale, di restituire, anche simulatamente, i conferimenti ai soci o di liberare i medesimi dall'obbligo di eseguirli;
- di ripartire utili o acconti su utili non effettivamente conseguiti o destinati per legge a riserva, ovvero ripartire riserve, anche non costituite con utili, che non possono per legge essere distribuite;
- di formare o aumentare fittiziamente il capitale della Società mediante attribuzione di azioni o quote sociali per somma inferiore al loro valore nominale, sottoscrizione reciproca di azioni o quote, sopravvalutazione rilevante dei conferimenti di beni in natura o di crediti, ovvero del patrimonio della Società nel caso di trasformazione.

4.5 CONTRIBUTI E SPONSORIZZAZIONI

Pastore & Lombardi può aderire alle richieste di contributi limitatamente alle proposte rinvenenti da enti ed associazioni dichiaratamente senza fini di lucro e con regolari statuti e atti costitutivi, che siano di elevato valore le, culturale o benefico e che, in ogni caso, coinvolgano un numero notevole di cittadini.

Le attività di sponsorizzazione possono riguardare i temi sociali, ambientali, sportivi, artistici e dello spettacolo. Tali attività sono destinate solo ad eventi che offrano garanzia di qualità o per i quali può collaborare alla progettazione, in modo da garantirne originalità ed efficacia.

4.6 INTEGRITÀ E DIGNITÀ DELLA PERSONA

Pastore & Lombardi considera il rispetto della integrità e della dignità di qualunque essere umano un valore primario da tutelare con la massima determinazione.

Si impegna pertanto a tutelare l'integrità morale di dipendenti e collaboratori e ad evitare qualsiasi atto discriminatorio nei confronti di alcuno tra gli stessi, garantendo il diritto a condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona e delle leggi in materia di impiego di manodopera. In particolare condanna senza

riserva lo sfruttamento, sotto qualsiasi forma, del lavoro di persone in stato di bisogno e/o di soggezione, e/o allo sfruttamento sessuale di minori, in qualunque modo esso si realizzi.

All'interno dell'azienda è tassativamente proibito nei confronti di dipendenti e collaboratori ogni comportamento, da chiunque posto in atto, riconducibile alle molestie sessuali o morali, alle violenze psicologiche, al mobbing e allo straining¹.

4.7 RAPPORTI CON SOGGETTI POLITICI E SINDACALI

Le relazioni con i rappresentanti di organizzazioni politiche e sindacali sono riservate alle competenti funzioni della Società a ciò autorizzate.

La partecipazione, a titolo personale, dei Destinatari ad organizzazioni politiche avviene fuori dell'orario di lavoro e senza alcun collegamento con la funzione svolta in Azienda.

La Società non supporta manifestazioni o iniziative che rivestano un fine esclusivamente politico; si astiene, inoltre, da qualsiasi pressione diretta o indiretta nei confronti di esponenti politici e non ammette l'erogazione di contributi diretti o indiretti, in denaro, in natura, o in altra forma a partiti politici, movimenti, comitati e organizzazioni politiche e sindacali, né ai loro rappresentanti né alle associazioni con le quali possa ravvisarsi un conflitto di interessi.

4.8 CRIMINE ORGANIZZATO, EVERSIONE E TERRORISMO

La Società riconosce il primario valore dei principi di ordine democratico e di libera determinazione politica cui si informa lo Stato. Essa svolge la sua attività astenendosi dal porre in essere relazioni di qualunque genere con soggetti di dubbia onestà o dei quali comunque sia provata o sospettata l'appartenenza ad associazioni mafiose o criminali in genere. È inoltre ad essa del tutto estraneo qualsiasi comportamento che possa costituire o essere in qualche modo collegato ad attività terroristica o di eversione dell'ordine democratico dello Stato.

4.9 RAPPORTI CON L'AUTORITÀ GIUDIZIARIA

Pastore & Lombardi rispetta l'Autorità giudiziaria e la funzione che essa svolge e, in relazione ad eventuali procedimenti nei quali la Società è coinvolta, esige che, nell'ambito della loro attività per la Società stessa, i Destinatari tengano nei confronti dell'Autorità medesima comportamenti corretti e pienamente collaborativi,

¹ Lo straining consiste, secondo la giurisprudenza, in una sola o in poche azioni ostili che producono duraturi effetti negativi nei confronti di una persona che si trovi in posizione di inferiorità.

condannando ogni tentativo di rendere o indurre a rendere ad essa dichiarazioni mendaci o reticenti.

4.10 UTILIZZO DEI SISTEMI INFORMATICO E TELEMATICO

I Destinatari sono tenuti ad utilizzare il sistema informatico di Pastore & Lombardi per i soli scopi aziendali.

La Società condanna qualsiasi comportamento illecito in campo informatico e telematico compiuti nel suo interesse o a suo vantaggio. Particolarmente essa impone ai Destinatari di evitare, nell'ambito della loro attività per la Società stessa:

- l'accesso abusivo a sistemi informativi e telematici
- l'intercettazione, l'impedimento o l'interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche
- il danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici, in special modo se utilizzati dallo stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità
- la detenzione e la diffusione abusiva di codici di accesso a sistema
- il danneggiamento o l'interruzione di un sistema informatico o telematico
- la falsità in un documento informatico pubblico o avente efficacia probatoria nonché la frode informatica nella certificazione di firma elettronica.

4.11 SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Pastore & Lombardi esercita le sue attività ponendo particolare attenzione alla salute ed alla sicurezza sul lavoro del suo personale e dei terzi che operano sotto la sua responsabilità in materia, rispettando rigorosamente le vigenti normative ed adeguandosi tempestivamente ai cambiamenti che esse subiscono.

La responsabilità di ciascun Destinatario nei confronti dei propri collaboratori e colleghi impone la massima cura per la prevenzione di rischi di infortunio. Ciascun Destinatario pertanto deve porre la massima attenzione nello svolgimento della propria attività, osservando strettamente tutte le misure di sicurezza e di prevenzione stabilite, per evitare ogni possibile rischio per sé, per i propri colleghi e per i terzi.

In particolare, i Destinatari sono tenuti ad osservare istruzioni e direttive dettate dai soggetti ai quali la Società ha delegato l'adempimento degli obblighi in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

4.12 TUTELA DELL'AMBIENTE

Pastore & Lombardi riconosce l'ambiente come un bene primario da salvaguardare e programma le proprie attività ricercando un equilibrio tra iniziative economiche ed imprescindibili esigenze di tutela dell'ambiente. La Società è impegnata ad operare in ogni situazione applicando correttamente la legislazione vigente in materia, sia essa nazionale o comunitaria, e cercando comunque di limitare l'impatto ambientale delle proprie attività.

4.13 RICETTAZIONE , RICICLAGGIO E AUTORICICLAGGIO

E' vietata qualsiasi operazione, a livello nazionale, transnazionale ed extranazionale, che possa anche solo minimamente coinvolgere, direttamente o indirettamente, Pastore & Lombardi in vicende di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni ed altre utilità di provenienza illecita. In tale ottica devono essere verificate in via preventiva le informazioni disponibili su controparti commerciali e consulenti al fine di appurare la loro integrità morale, la loro responsabilità e la legittimità della loro attività prima di instaurare con loro rapporti d'affari.

Pastore & Lombardi è inoltre impegnata a prevenire la commissione del delitto di autoriciclaggio e di tutti gli altri reati che dell'autoriciclaggio stesso costituiscono il presupposto.

4.14 CONFLITTO DI INTERESSI

Nella conduzione di qualsiasi attività vanno sempre essere evitate situazioni in cui i soggetti coinvolti nelle operazioni siano in conflitto di interessi, ovvero in una situazione di potenziale condizionamento della capacità di operare nel totale interesse della Società.

Ogni Destinatario è quindi tenuto, nell'esercizio delle sue funzioni, a rendere noti alla Società gli eventuali conflitti di interessi che lo riguardano personalmente o con riferimento a soggetti a lui collegati astenendosi dal partecipare alle attività in cui tale conflitto si manifesti.

4.15 RAPPORTI CON ENTI PRIVATI

Nei rapporti con enti privati, in particolare con altre imprese (clienti, concorrenti, partner ecc.), i Destinatari devono tenere comportamenti leali e corretti nell'ambito della massima trasparenza, che escludano in modo assoluto qualsiasi intento corruttivo.

Qualora i Destinatari ricevano illegittime richieste o proposte di benefici da rappresentanti di altri enti privati devono immediatamente sospendere il rapporto e riferirne ai vertici esecutivi della Società e all'organismo di vigilanza.

4.16 RISERVATEZZA E TUTELA DELLA PRIVACY

Pastore & Lombardo assicura la riservatezza delle informazioni in proprio possesso relative ai propri dipendenti, collaboratori, clienti, fornitori, azionisti e partner, fatti salvi gli obblighi di legge e contrattuali. A loro volta i Destinatari devono utilizzare le informazioni riservate soltanto per scopi riconducibili allo svolgimento della propria attività.

4.17 PROPRIETÀ INTELLETTUALE E DIRITTO D'AUTORE

La Società condanna il turbamento alla libertà dell'industria o del commercio, in qualsiasi modo esso si realizzi, nonché ogni possibile forma di illecita concorrenza, di frode, di contraffazione o di usurpazione di titoli di proprietà industriale, richiamando tutti coloro che operano nell'interesse della Società stessa al rispetto della normativa esistente a tutela degli strumenti o segni di autenticazione, certificazione o riconoscimento.

Essa salvaguarda i propri diritti di proprietà intellettuale, ivi compresi i diritti d'autore, brevetti, marchi e segni di riconoscimento, attenendosi alle politiche e alle procedure previste per la loro tutela e rispettando altresì la proprietà intellettuale altrui. E' pertanto contraria alle politiche aziendali, tra l'altro, la riproduzione non autorizzata di software, di documentazione o di altri materiali protetti da diritto d'autore e la violazione delle restrizioni specificate negli accordi di licenza stipulati con i fornitori di programmi informatici.

4.18 IMPIEGO DI LAVORATORI

Lavoratori extracomunitari privi di permesso di soggiorno valido non possono essere impiegati da Pastore & Lombardi né direttamente nella propria attività né indirettamente attraverso quella di imprese esterne con le quali la Società abbia concluso un contratto – comunque denominato – di prestazione d'opera, di appalto o di somministrazione.

5. MODALITA' DI ATTUAZIONE

5.1 CODICE ETICO ED ORGANISMO DI VIGILANZA

Il controllo sull'attuazione ed il rispetto del presente Codice etico è affidato, limitatamente ai principi ed alle norme finalizzate alla prevenzione dei reati dai quali può dipendere la responsabilità ex d.lgs. 23172001, all'organismo di vigilanza

nominato a norma degli artt. 6 e 7 del d.lgs. 231/2001. In particolare, i compiti dell'O.d.V. sono i seguenti:

- controllare il rispetto del Codice etico, nell'ottica di una progressiva riduzione del rischio di commissione dei reati previsti dal d.lgs. 231/2001;
- seguire e coordinare l'aggiornamento e l'adeguamento del Codice etico, oltre che avanzare proprie proposte in tal senso anche in riferimento alle innovazioni normative;
- promuovere e monitorare le iniziative dirette a favorire la comunicazione e diffusione del Codice etico presso tutti i Destinatari;
- formulare le proprie osservazioni in merito alle presunte violazioni del Codice etico, segnalando agli organi aziendali competenti le eventuali infrazioni riscontrate o delle quali è comunque venuto a conoscenza.

5.2 DIFFUSIONE E ATTIVITA' DI FORMAZIONE

Il Codice etico ed i suoi aggiornamenti sono portati a conoscenza di tutti i Destinatari mediante adeguata attività di comunicazione e diffusione.

In particolare la Società provvede a consegnare ai Destinatari una copia cartacea o a trasmettere loro il file del documento e/o a fornire loro le indicazioni necessarie per accedere alla sua lettura nella rete interna del sistema informatico aziendale. Vengono inoltre trattati i principali contenuti del Codice etico nell'ambito delle sedute informative e formative dei dipendenti sul sistema di prevenzione dei reati presupposto ai sensi del d.lgs. 231/2001. La Società può comunque ricorrere a qualsiasi altro mezzo che, anche su indicazione dell'organismo di vigilanza, venga ritenuto idoneo al suddetto obiettivo.

L'organismo di vigilanza è a disposizione di tutti i Destinatari per rispondere alla richiesta di spiegazioni e prendere in esame osservazioni sui contenuti del Codice etico.

5.3 SEGNALAZIONI

Ogni Destinatario che venga a conoscenza della commissione di atti o comportamenti che possano costituire una violazione del presente Codice etico deve immediatamente segnalarlo all'organismo di vigilanza.

Inoltre i dipendenti e i soggetti terzi l'obbligo di segnalare all'organismo di vigilanza eventuali istruzioni o pressioni ricevute dalla Società che siano in contrasto con il Codice etico.

Il mancato rispetto dell'obbligo di segnalazione all'O.d.V. comporta la possibilità di sanzione nei confronti del Destinatario inerte.

L'organismo di vigilanza valuta la sussistenza e la rilevanza delle violazioni segnalate e, qualora ne rilevi le condizioni, dà comunicazione al Presidente del Consiglio di Amministrazione delle violazioni e delle sue valutazioni. Qualora si tratti di violazioni che non riguardano i principi e le norme/prescrizioni finalizzate alla prevenzione dei reati dai quali può dipendere la responsabilità ex d.lgs. 231/2001, l'organismo di vigilanza provvede a trasmettere direttamente le segnalazioni al Presidente della Società.

Nessuna ritorsione, discriminazione e o penalizzazione potrà essere messa in atto dalla Società per segnalazioni che siano state effettuate in buona fede, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti di chi sia accusato erroneamente e/o in mala fede; sanzioni sono previste nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante e di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

A seguito all'adozione della L. 179/2017 ("whistleblowing"), la Società ha istituito un indirizzo di posta elettronica creato dall'organismo di vigilanza a garanzia della riservatezza dell'identità del segnalante (wb-231@virgilio.it). Le segnalazioni inviate a questo indirizzo devono:

- non essere anonime
- contenere l'indicazione della società alla quale la segnalazione stessa fa riferimento
- indicare in maniera circostanziata la violazione del Codice etico.

5.4 SANZIONI

Per quanto concerne la tipizzazione della violazione delle prescrizioni e dei principi del presente Codice etico, nonché delle relative sanzioni applicabili, si rinvia a quanto previsto nel Sistema disciplinare e sanzionatorio della Società che costituisce parte integrante del Modello di organizzazione di gestione ex d.lgs. 231/2001 di Pastore & Lombardi.

In sintesi, il Sistema disciplinare e sanzionatorio prevede quanto segue:

- nel caso di dipendenti, dirigenti e non - i provvedimenti disciplinari irrogabili vanno dal richiamo scritto al licenziamento per giusta causa;
- in relazione agli Amministratori, i provvedimenti ad essi applicabili sono la diffida ovvero, nei casi più gravi, la revoca del mandato secondo le modalità stabilite dal codice civile;

- in relazione ai Sindaci, i provvedimenti ad essi applicabili sono la diffida o, nei casi più gravi, la revoca del mandato secondo le modalità stabilite dal codice civile;
- con riguardo ai terzi Destinatari, l'eventuale mancato rispetto dei principi e delle norme contenute nel presente Codice etico, comporta l'irrogazione delle sanzioni della diffida o, in casi gravi o di reiterazione del mancato rispetto, della risoluzione del rapporto contrattuale;
- infine, una grave violazione delle disposizioni contenute nel Codice etico da parte di uno o più componenti dello stesso organismo comporta la revoca del mandato.

Resta salvo, in conformità e nel rispetto delle vigenti previsioni di legge e di contratto collettivo di lavoro, ogni diritto della Società in ordine ad eventuali azioni risarcitorie per i danni ad essa cagionati dall'autore della violazione del Codice etico.