TITOLO:	
MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE CODICE ETICO	
CODICE:	**VERSIONE E DATA DI EMISSIONE:**
MOG-PG	V. 1.0 – 20/12/2023

REDAZIONE E STORICO AGGIORNAMENTI

VERSIONE	DATA APPROVAZIONE	ORGANO/FUNZIONE	OGGETTO / DESCRIZIONE VARIAZIONI
1.0	20/12/2023	C.d.A	Adozione del MOG 231/2001

APPROVAZIONE

	FUNZIONE	NOMINATIVO	FIRMA	DATA
APPROVATO DA	PRESIDENTE C.D.A.			20/12/2023

SOMMARIO

SOMMARIO 2
1 PREMESSA 3
2 I DESTINATARI DEL CODICE ETICO 3
3 PRINCIPI DI COMPORTAMENTO DELLA NOSTRA ORGANIZZAZIONE 4
3.1 Premessa 4
3.2 Integrità di comportamento e rispetto di Leggi e Regolamenti 4
3.3 Ripudio di ogni forma di discriminazione 4
3.4 Centralità, sviluppo e valorizzazione delle risorse umane ed equità nell'esercizio dell'attività d'impresa 5
3.5 Solidarietà 5
3.6 Radicamento territoriale con ambizioni internazionali 5
3.7 Trasparenza ed etica degli affari 6
3.8 Qualità del lavoro, flessibilità e dinamicità 6
3.9 Perseveranza, impegno e spirito di collaborazione 6
3.10 Legalità e contrasto del terrorismo e della criminalità 6
3.11 Contrasto dell'evasione fiscale 7
4 GLI ATTORI SOCIALI 7
4.1 Clienti 7
4.2 Istituti bancari e finanziari 7
4.3 Fornitori/consulenti 8
4.5 Pubblica Amministrazione 8
4.6 Forze politiche, associazioni ed istituzioni portatrici di interessi 9
5 PRINCIPI DI COMPORTAMENTO A CUI DEVE ATTENERSI IL PERSONALE 9
5.1 Professionalità 9
5.2 Lealtà 9
5.3 Onestà e Legalità 9
5.4 Correttezza e trasparenza 9
5.5 Riservatezza 10
5.6 Responsabilità verso la collettività 10
5.7 Risoluzione dei conflitti di interesse 10
5.8 Senso di appartenenza 10
5.9 Rispetto reciproco 10
6 CRITERI DI CONDOTTA 10
6.1 Introduzione 10
6.2 Sicurezza e salute 11
6.3 Obblighi per i responsabili di funzione verso il Codice Etico 11
7 MODALITÀ DI ATTUAZIONE E PROGRAMMA DI VIGILANZA 12
7.1 Organismo di Vigilanza 12
7.2 Sanzioni 12
7.3 Comunicazione e Formazione 12
8 DISPOSIZIONI FINALI 12
8.1 Conflitto con il Codice 12
8.2 Modifiche al Codice 12

1 PREMESSA

Il Consiglio di Amministrazione di MOLINI VALENTE (di seguito l'Organizzazione) ha adottato il presente Codice Etico, che riflette l'impegno della Società a:

- fornire delle linee guida al personale per contribuire a riconoscere e ad affrontare i problemi etici;
- contribuire a mantenere una cultura d'integrità, onestà e responsabilità all'interno dell'azienda, focalizzando l'attenzione sulle modalità di gestione delle aree a rischio.

Esso contiene l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità delle parti interessate interne ed esterne alla Società, al di là e indipendentemente da quanto previsto a livello normativo.

I Valori su cui l'Azienda fonda il proprio agire sono:

- l'etica del rispetto;
- il valore della persona e della sua tutela;
- il riconoscimento del merito;
- la responsabilità e l'eccellenza del lavoro di gruppo anche nei confronti dell'ambiente esterno.

Tutti i soggetti che operano per il conseguimento degli obiettivi aziendali siano essi soggetti in posizione apicale oppure dipendenti, sono tenuti all'osservanza del presente Codice Etico nella conduzione degli affari e delle attività aziendali.

Il presente Codice si applica, nei punti di interesse, anche a collaboratori e consulenti esterni che collaborino con l'Organizzazione, a tutela della propria immagine e a salvaguardia delle proprie risorse, interromperà qualsiasi rapporto con i Destinatari del presente Codice che non operino nel rigoroso rispetto della normativa vigente e dei principi etici e delle regole di comportamento ivi contenute.

I destinatari devono tenere un comportamento improntato al rispetto dei principi fondamentali di onestà, integrità morale, correttezza, trasparenza, obiettività e rispetto della personalità individuale, nel perseguimento degli obiettivi aziendali e in tutti i rapporti con persone ed enti interni ed esterni alla Società.

In nessun caso il perseguimento dell'interesse dell'Organizzazione può giustificare un operato non conforme ad una linea di condotta onesta.

2 I DESTINATARI DEL CODICE ETICO

Tramite l'adozione del presente Codice Etico, la nostra Organizzazione ha inteso definire valori morali, regole chiare e procedure cui uniformarsi.

Il Codice Etico è diretto a:

- componenti degli organi di governance e collegiali
- dipendenti (da intendersi con ogni forma contrattuale prevista dalla Legge)
- collaboratori coordinati continuativi
- consulenti esterni ed interni
- Fornitori di beni e servizi
- qualsiasi altro soggetto che possa agire in nome e per conto dell'Organizzazione sia direttamente che indirettamente, stabilmente o temporaneamente, e coloro i quali instaurano rapporti o relazioni con l'Organizzazione ed operano per perseguirne gli obiettivi.

I destinatari del presente Codice Etico sono tenuti ad apprenderne i contenuti e a rispettarne i precetti. Il Codice Etico sarà messo a loro disposizione, secondo quanto di seguito specificato.

La Società si impegna a provvedere alla diffusione del Codice Etico all'interno ed all'esterno dell'Organizzazione, ad esempio tramite pubblicazione sul sito internet dell'Organizzazione o tramite altri canali di volta in volta individuati a seconda dei destinatari.

Esigenza imprescindibile di ogni rapporto di proficua collaborazione con la nostra Organizzazione è rappresentata dal rispetto, da parte dei destinatari, dei principi e delle disposizioni contenuti nel presente Codice Etico. A tal fine, al momento della stipula di contratti o di accordi con soggetti che fanno parte dell'elenco dei destinatari, l'Organizzazione dota i suoi interlocutori di una copia del presente documento (ad esempio allegandolo ai contratti).

3 PRINCIPI DI COMPORTAMENTO DELLA NOSTRA ORGANIZZAZIONE

3.1 PREMESSA

I principi di seguito elencati sono ritenuti fondamentali e per tale ragione la nostra Organizzazione si impegna a rispettarli nei confronti di chiunque. È peraltro indispensabile che tali valori non rimangano meri enunciati ma vengano tradotti in condotte e comportamenti che l'Organizzazione attua nel suo agire quotidiano.

I valori fondamentali su cui si basa l'attività della nostra Organizzazione sono:

- ✓ Integrità nel rispetto di Leggi e Regolamenti
- ✓ Ripudio di ogni forma di discriminazione
- ✓ Centralità, sviluppo e valorizzazione delle risorse umane ed equità nell'esercizio dell'attività d'impresa
- ✓ Solidarietà interna ma anche verso l'esterno
- ✓ Identità storica
- ✓ Trasparenza ed etica degli affari
- ✓ Qualità del lavoro, flessibilità e dinamicità
- ✓ Perseveranza, impegno e prevalenza degli obiettivi comuni rispetto a quelli individuali
- ✓ Legalità e contrasto del terrorismo e della criminalità

3.2 INTEGRITÀ DI COMPORTAMENTO E RISPETTO DI LEGGI E REGOLAMENTI

La nostra Organizzazione si impegna a realizzare e fornire prodotti e servizi di qualità e a competere sul mercato secondo principi di equa e libera concorrenza e trasparenza, mantenendo rapporti corretti con tutte le istituzioni pubbliche, governative ed amministrative, con la cittadinanza e con le altre imprese.

Ciascuno è tenuto ad operare, in qualsiasi situazione, con integrità, trasparenza, coerenza ed equità, conducendo con onestà ogni rapporto di affari.

Operiamo nel rigoroso rispetto della Legge e ci adoperiamo affinché tutto il personale agisca in tale senso: tutti devono tenere un comportamento conforme alla Legge, quali che siano il contesto, le attività e il luogo in cui si svolgono le proprie mansioni.

Tale impegno deve valere anche per i consulenti, Fornitori, Clienti e per chiunque abbia rapporti con la nostra Organizzazione (o per conto della nostra Organizzazione con soggetti terzi), la quale non darà avvio né proseguirà alcun rapporto con chi non intenda allinearsi a questo principio.

3.3 RIPUDIO DI OGNI FORMA DI DISCRIMINAZIONE

Nelle decisioni che influiscono sulle relazioni con le risorse che fanno parte della nostra Organizzazione (es. gestione del personale ed organizzazione del lavoro), ma anche con soggetti terzi (es. selezione e gestione dei Fornitori, rapporti con la comunità circostante e con le istituzioni che la rappresentano), la nostra

Organizzazione evita ogni discriminazione in base all'età, al sesso, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose dei suoi interlocutori.

3.4 CENTRALITÀ, SVILUPPO E VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE ED EQUITÀ NELL'ESERCIZIO DELL'ATTIVITÀ D'IMPRESA

La nostra Organizzazione riconosce la centralità delle risorse umane e ritiene che un fattore essenziale di successo e di sviluppo sia costituito dal contributo professionale e umano delle persone che vi operano.

Poniamo da sempre al centro del nostro operato la professionalità ed il contributo individuale delle persone, dando continuità ad uno stile di relazione che punta a riconoscere il lavoro di ciascuno come elemento fondamentale dello sviluppo della nostra Organizzazione e delle persone che ne fanno parte.

Contestualmente, la nostra Organizzazione pone al centro del proprio operato quotidiano il dialogo, lo scambio delle informazioni a qualunque livello, la valorizzazione e l'aggiornamento professionale dei propri collaboratori, la costituzione di una identità e del relativo senso di appartenenza. Tali valori si traducono:

- Nella creazione di un ambiente di lavoro capace di valorizzare il contributo e le potenzialità del singolo mediante la graduale responsabilizzazione del personale;
- Nella realizzazione di un sistema di relazione che privilegi il lavoro di squadra rispetto al rapporto gerarchico;
- Nello sforzo quotidiano finalizzato alla condivisione di competenze e conoscenze e valori anche attraverso l'utilizzo di processi innovativi.

La nostra Organizzazione attribuisce la massima importanza a quanti prestano la propria attività lavorativa all'interno della stessa, contribuendo al suo sviluppo, in quanto è proprio attraverso le risorse umane che l'Organizzazione è in grado di fornire, sviluppare, migliorare e garantire un'ottimale gestione dei propri prodotti e servizi. Ferme restando le previsioni di legge e contrattuali in materia di doveri dei lavoratori, ai dipendenti sono richiesti professionalità, dedizione al lavoro, lealtà, spirito di collaborazione, rispetto reciproco, e vengono incentivati il senso di appartenenza e di elevata moralità.

Nella gestione dei rapporti contrattuali che implicano l'instaurarsi di relazioni gerarchiche, l'Organizzazione si impegna a fare in modo che l'autorità sia esercitata con equità e correttezza e che sia evitata ogni forma di abuso: garantiamo che l'autorità non si trasformi in esercizio del potere lesivo della dignità ed autonomia della persona. Tali valori devono essere in ogni caso salvaguardati nell'effettuare scelte in merito all'organizzazione del lavoro.

3.5 SOLIDARIETÀ

L'organizzazione ritiene fondamentale che vi sia uno spirito di solidarietà interno all'organizzazione tra i dipendenti che sia fatto di iniziative concrete volte, ad esempio, a supportare coloro che possono attraversare momenti di personale difficoltà; tale attenzione e solidarietà si realizza attraverso il contributo di ciascuno per la propria parte. Ecco perché molte sono le iniziative a sostengo di famiglie che hanno subito una perdita, o che manifestano difficoltà importanti.

Tale solidarietà si espande poi anche sul territorio al di fuori dei confini aziendali, con la promozione ed adesione di iniziative sociali di genere differente.

3.6 RADICAMENTO TERRITORIALE CON AMBIZIONI INTERNAZIONALI

La nostra Organizzazione si attiva e continuerà ad attivarsi affinché vi sia una forte interazione e collaborazione con il territorio, facendo anche in modo che le realtà con essa collaboranti si conformino alle medesime normative comportamentali ed orientino la propria attività ai medesimi principi e valori.

Promuoviamo lo sviluppo locale attraverso una forte connessione con i diversi attori della comunità territoriale di riferimento. Agiamo, dunque, nella comunità locale per lo sviluppo di una società ricca e generativa, capace

di riconoscere e valorizzare le risorse che la compongono, le competenze e le potenzialità presenti, le differenze di genere, culturali ed etniche, promuovendo integrazione e sviluppo sociale.

Pur essendo legati ai territori nei quali la nostra attività ha avuto origine, la nostra Organizzazione ha l'obiettivo di svilupparsi negli anni verso una costante espansione in ambito nazionale ed internazionale, raggiungendo in tal senso obiettivi di business importanti e ambiziosi, in continua evoluzione.

3.7 TRASPARENZA ED ETICA DEGLI AFFARI

La storia, l'identità ed i valori della nostra Organizzazione si declinano in un'etica degli affari fondata su:

- Affidabilità: intesa quale garanzia di assoluta serietà nei progetti, nelle transazioni e negli impegni assunti.
- Solidità: relativa ad un'Organizzazione che poggia su basi patrimoniali solide e definite, come testimoniato dalla propria prolungata e proficua attività.
- Trasparenza: conseguente alla concezione del nostro ruolo sociale, che impone non solo il rispetto di principi e di valori etici, ma anche la messa in atto di modalità che consentano alle comunità di riferimento e agli attori sociali di poter disporre delle informazioni per poter ricostruire il nostro operato.
- Correttezza in ambito contrattuale: evitando che, nei rapporti in essere, chiunque operi in nome e per conto dell'Organizzazione cerchi di approfittare di lacune contrattuali o di eventi imprevisti al fine di sfruttare la posizione di dipendenza o di debolezza nei quali l'interlocutore si sia venuto a trovare.
- Tutela della concorrenza: astenendoci da comportamenti potenzialmente lesivi nei confronti dei competitors.

3.8 QUALITÀ DEL LAVORO, FLESSIBILITÀ E DINAMICITÀ

La qualità è un elemento distintivo della nostra Organizzazione. Ci impegniamo quotidianamente e ci assumiamo la responsabilità di assicurare la qualità in ogni attività che facciamo, in coerenza con la nostra strategia a lungo termine.

L'approccio customer-centric adottato dalla nostra organizzazione significa non solo fornire un supporto al Cliente lungo l'intero ciclo di vita del prodotto/servizio, ma significa anche fare ogni cosa sia possibile per rispondere alle esigenze prima ancora che alle aspettative del Cliente, trovando insieme soluzioni e risposte.

3.9 PERSEVERANZA, IMPEGNO E SPIRITO DI COLLABORAZIONE

Ciò che ha caratterizzato sempre il percorso di crescita della nostra Organizzazione è stata la perseveranza del cammino, l'impegno massimo sia interno verso i colleghi che verso i Clienti, il senso di forte responsabilità nei riguardi del nostro lavoro, dei nostri Clienti e dell'ecosisitema in cui operiamo .

3.10 LEGALITÀ E CONTRASTO DEL TERRORISMO E DELLA CRIMINALITÀ

L'Organizzazione crede profondamente nei valori democratici e condanna qualsiasi attività che possa avere finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico. L'organizzazione, in particolare, condanna qualsiasi attività che implichi:

- Falsificazione, contraffazione, alternazione e/o spendita di monete, carte di pubblico credito e valori di bollo
- Accettazione e trattamento da introiti di attività criminali (riciclaggio)
- Accessi abusivi a sistemi informatici esterni
- Detenzione abusiva di codici di accesso
- Danneggiamento di apparecchiature e di dati

- Frode nella gestione della certificazione di firma elettronica
- Frodi nella gestione dei processi di carattere amministrativo contabile e tributario
- Intercettazioni, impedimenti ed interruzioni di comunicazioni informatiche
- Diffusione di idee di tolleranza e di omertà relative a uso di sostanze stupefacenti o che creino qualunque dipendenza
- Incitazione al compimento di atti illeciti od anche contrari al senso morale
- Negligenza nel contrastare la violenza, il danneggiamento delle cose pubbliche ed il rispetto dei regolamenti interni

3.11 CONTRASTO DELL'EVASIONE FISCALE

La nostra Organizzazione si impegna a rispettare tutti gli obblighi che la normativa fiscale impone a suo carico e a collaborare, ove si renda necessario, con l'amministrazione finanziaria e le autorità competenti. Le dichiarazioni fiscali e il versamento delle imposte rappresentano comportamenti non solo obbligatori sotto un profilo giuridico, ma anche ineludibili nell'ambito della responsabilità sociale della nostra Organizzazione.

Vietiamo espressamente tutte le condotte che possano in qualunque modo facilitare o agevolare la commissione di fatti criminosi che possano comportare il coinvolgimento in sede penale della nostra Organizzazione ai sensi del D.lgs. 231/2001. È assolutamente contraria all'interesse della nostra Organizzazione ogni violazione di tali divieti.

4 GLI ATTORI SOCIALI

4.1 CLIENTI

Costituisce obiettivo primario della nostra Organizzazione la piena soddisfazione delle esigenze dei propri Clienti, che sono alla base del nostro lavoro e del nostro successo. Vogliamo che la relazione con loro sia caratterizzata da fiducia, stima, collaborazione e rispetto.

In questo quadro, assicuriamo ai Clienti la migliore esecuzione degli incarichi che ci vengono affidati e siamo costantemente orientati a proporre soluzioni che possano essere il più vicino possibile alle loro esigenze ed aspettative. Ci piace pensare di non essere dei semplici "Fornitori" nei confronti dei nostri Clienti, ma di ambire ad essere "one partner" promuovendo l'innovazione attraverso le nostre competenze.

Per questo motivo la nostra Organizzazione fornisce, nell'ambito dei rapporti commerciali, informazioni accurate, veritiere ed esaurienti in relazione alla tipologia di prodotti offerti e di servizi forniti, affinché il Cliente possa assumere decisioni pienamente consapevoli e mantenga il grado di soddisfazione più elevato possibile.

Tuteliamo inoltre la privacy dei nostri Clienti secondo le norme vigenti in materia, ovvero il Reg. (UE) 679/2016 e il D.lgs. 196/2003 successivamente aggiornato dal D.lgs. 101/2018, impegnandoci a non comunicarne né diffonderne i dati personali, fatti salvi gli obblighi di legge.

Adottiamo uno stile di comunicazione fondato su efficienza, collaborazione e cortesia, tanto con i Clienti quanto con qualsiasi soggetto che si interfacci con la nostra Organizzazione.

4.2 ISTITUTI BANCARI E FINANZIARI

La nostra Organizzazione intrattiene con gli istituti bancari e finanziari rapporti fondati su correttezza e trasparenza, nell'ottica della creazione di valore per l'Organizzazione stessa. Per questo, gli istituti bancari e finanziari vengono scelti in relazione alla loro reputazione, anche per l'adesione a valori comparabili a quelli espressi nel presente Codice Etico.

4.3 FORNITORI/CONSULENTI

Fornitori di beni e servizi

L'Organizzazione definisce con i propri Fornitori rapporti di collaborazione, nel rispetto delle normative vigenti e dei principi del presente Codice Etico, avendo attenzione ai migliori standard professionali, alle migliori pratiche in materia etica, di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori e del rispetto dell'ambiente.

Consulenti

I consulenti vengono scelti in relazione alla professionalità ed alla reputazione oltre che all'affidabilità e all'adesione a valori comparabili a quelli espressi nel presente documento. I rapporti con tali soggetti sono basati su accordi trasparenti e su un dialogo costruttivo finalizzato al raggiungimento degli obiettivi comuni, in coerenza con le normative ed i principi del presente Codice Etico.

4.5 PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

La nostra Organizzazione ispira ed adegua la propria condotta, nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, così come nei rapporti tra privati, a principi di correttezza ed onestà.

Su questa base, le persone incaricate dall'Organizzazione di seguire una qualsiasi trattativa, richiesta o rapporto istituzionale con la Pubblica Amministrazione, italiana o straniera, non devono per nessuna ragione cercare di influenzarne impropriamente le decisioni né tenere comportamenti illeciti, quali l'offerta di denaro o di altre utilità, che possano alterare l'imparzialità di giudizio del rappresentante della Pubblica Amministrazione.

Le persone incaricate dalla nostra Organizzazione alla gestione dei rapporti con qualsivoglia autorità della Pubblica Amministrazione devono verificare che le informazioni rese con qualunque modalità ed a qualunque titolo siano rispondenti al vero, accurate e corrette.

Le persone cui è consentito avere contatti diretti con la pubblica amministrazione per conto dell'Organizzazione sono le sole persone dalla stessa espressamente autorizzate.

In particolare, l'Organizzazione fa propri i seguenti divieti:

1. Effettuare elargizioni in danaro a pubblici funzionari.

2. Distribuire omaggi e regali al di fuori di quanto previsto dalla prassi aziendale e, in particolare, in favore di pubblici funzionari o di soggetti ad essi legati da un vincolo familiare che possa anche solo apparire come atta ad influenzare l'indipendenza di giudizio di tali soggetti. Gli omaggi consentiti non devono superare il valore di Euro 100,00. Le liberalità che non rispecchino questo valore devono essere interpretate come sponsorizzazioni e/o elargizioni di beneficienza ed in quanto tali devono essere autorizzate e trattate secondo le procedure aziendali allo scopo previste.

3. Accordare vantaggi di qualsiasi natura in favore di rappresentanti di enti della Pubblica Amministrazione che possano determinare le stesse conseguenze di cui al punto precedente.

4. Ricevere denaro, doni o qualsiasi altra utilità ovvero accettarne la promessa, da chiunque sia o intenda entrare in rapporto con la Società e voglia conseguire indebitamente un trattamento in violazione della normativa o delle disposizioni impartite dall'azienda o, comunque, un trattamento più favorevole di quello dovuto.

5. Eseguire prestazioni o riconoscere compensi in favore dei collaboratori esterni e dei partner che non siano adeguatamente giustificati in ragione del rapporto contrattuale in essere con l'azienda.

6. Presentare dichiarazioni non veritiere a enti pubblici nazionali e/o comunitari al fine di conseguire o far conseguire erogazioni, contributi o finanziamenti agevolati.

7. Destinare eventuali somme ricevute da enti pubblici nazionali e/o comunitari per scopi diversi da quelli a cui originariamente erano destinati.

8. Accedere alla rete informatica aziendale in assenza dei permessi necessari, sia che l'accesso sia finalizzato all'inserimento/modifica o alla comunicazione a/da terzi di dati in essa contenuti, sia a qualunque intervento sui programmi destinati ad elaborarli, riferiti alla Clientela in generale e alla Pubblica Amministrazione in particolare.

Sovvenzioni e finanziamenti

Eventuali contributi, sovvenzioni o finanziamenti ottenuti dall'Unione Europea, dallo Stato o da altro Ente Pubblico, anche se di modico valore e/o importo, devono essere impiegati solo ed unicamente per le finalità per cui sono stati richiesti e concessi.

La nostra Organizzazione vieta espressamente ai destinatari del presente Codice Etico l'utilizzo di fondi eventualmente percepiti dalle pubbliche amministrazioni e/o di eventuali fondi interprofessionali, per scopi diversi da quelli per cui sono stati erogati.

Analogamente, in caso di partecipazione a procedure di evidenza pubblica, i destinatari del presente Codice Etico sono tenuti ad operare nel rispetto della legge e della corretta pratica commerciale, evitando in particolare di indurre le pubbliche amministrazioni ad operare indebitamente in favore dell'Organizzazione.

Costituisce altresì comportamento illecito ai sensi del presente Codice Etico il ricorso a dichiarazioni o documenti alterati o falsificati o l'omissione di informazioni o, in generale, il compimento di artifici o raggiri, volti ad ottenere concessioni, autorizzazioni, finanziamenti, contributi da parte dell'Unione Europea, dello Stato o di altro Ente Pubblico.

4.6 FORZE POLITICHE, ASSOCIAZIONI ED ISTITUZIONI PORTATRICI DI INTERESSI

Ci confrontiamo in modo trasparente con tutte le forze politiche, le associazioni presenti sul territorio e le istituzioni pubbliche (territoriali e nazionali) al fine di rappresentare debitamente le nostre posizioni su argomenti e temi di interesse.

5 PRINCIPI DI COMPORTAMENTO A CUI DEVE ATTENERSI IL PERSONALE

5.1 PROFESSIONALITÀ

Ciascuna persona svolge la propria attività lavorativa e le proprie prestazioni con diligenza, efficienza e correttezza, utilizzando al meglio gli strumenti ed il tempo a propria disposizione ed assumendosi le responsabilità connesse ai propri adempimenti.

5.2 LEALTÀ

Tutti sono tenuti ad assumere un atteggiamento leale e corretto nei confronti dell'Organizzazione e degli altri dipendenti.

5.3 ONESTÀ E LEGALITÀ

L'onestà e la legalità rappresentano i principi fondamentali per tutte le attività dell'Organizzazione e per le sue iniziative; costituiscono valori essenziali della gestione organizzativa. I rapporti con i portatori di interesse, a tutti i livelli, devono essere improntati a criteri e comportamenti di correttezza, collaborazione, lealtà e rispetto reciproco. In nessun caso il perseguimento dell'interesse dell'Organizzazione può giustificare una condotta disonesta e illegale. Inoltre, nell'ambito della propria attività lavorativa, le persone che operano nella nostra Organizzazione sono tenute a conoscere e rispettare con diligenza il Modello 231.

5.4 CORRETTEZZA E TRASPARENZA

Le persone non utilizzano a fini personali informazioni, beni ed attrezzature di cui dispongono nello svolgimento della funzione o dell'incarico loro assegnati. Ciascuna persona non accetta né effettua, per sé o per altri, pressioni, raccomandazioni o segnalazioni che possano recare pregiudizio all'Organizzazione o

indebiti vantaggi per sé, per l'Organizzazione o per i terzi. Ciascuna persona respinge e non effettua promesse di indebite offerte di denaro o di altri benefici. L'Organizzazione si impegna ad operare in modo chiaro e trasparente, senza favorire alcun gruppo di interesse o singolo individuo.

5.5 RISERVATEZZA

Il personale dell'Organizzazione, così come i consulenti esterni, assicurano la massima riservatezza relativamente a notizie ed informazioni costituenti il patrimonio dell'Organizzazione o inerenti all'attività Organizzazione, nel rispetto delle disposizioni di legge, delle procedure o circolari interne, delle clausole contrattuali, etc. La nostra Organizzazione vieta espressamente la diffusione di informazioni rilevanti all'interno o all'esterno dell'Organizzazione se non tramite il canale istituzionalmente previsto ed istituito.

Inoltre, il personale dell'Organizzazione è tenuto, mediante la firma di uno specifico accordo (NDA), a non utilizzare le informazioni riservate di cui sia eventualmente venuto in possesso in ragione dell'attività svolta per scopi non connessi con l'esercizio dell'attività lavorativa.

5.6 RESPONSABILITÀ VERSO LA COLLETTIVITÀ

L'Organizzazione, consapevole del proprio ruolo sociale sul territorio di riferimento, sullo sviluppo economico e sociale e sul benessere generale della collettività, intende operare nel rispetto delle comunità internazionali, nazionali e locali, sostenendo iniziative di valore culturale e sociale al fine di ottenere un miglioramento della propria reputazione e legittimazione ad operare.

5.7 RISOLUZIONE DEI CONFLITTI DI INTERESSE

Le persone perseguono, nello svolgimento delle attività lavorativa, gli obiettivi e gli interessi generali dell'Organizzazione. Esse informano senza ritardo i propri responsabili o referenti delle situazioni o delle attività nelle quali vi potrebbe essere un interesse in conflitto con quello dell'Organizzazione, da parte delle persone stesse o di loro prossimi congiunti ed in ogni altro caso in cui ricorrano rilevanti ragioni di convenienza.

Le persone rispettano le decisioni che in proposito sono state assunte dall'Organizzazione.

5.8 SENSO DI APPARTENENZA

Le persone perseguono, nello svolgimento dell'attività lavorativa, tutto ciò che non ostacoli o pregiudichi in alcun modo il crearsi di un senso di appartenenza alla propria organizzazione o al proprio gruppo di lavoro. La collaborazione, il lavoro di squadra e la condivisione sono elementi fondanti del nostro modo di intendere l'attività lavorativa: ci piace pensare che, tanto i successi quanto i problemi che si possono incontrare sul cammino, non siano "miei" o "tuoi", bensì "nostri".

5.9 RISPETTO RECIPROCO

Le persone impegnate a qualsiasi titolo nella collaborazione con l'Organizzazione esigono e manifestano attivamente il rispetto per le mansioni, le competenze, le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa degli altri, anche attraverso l'omissione di proprie indebite considerazioni personali a terzi. Tutto ciò non può ovviamente prescindere dal rispetto basilare della persona in quanto essere umano dotato di dignità e meritevole di rispetto, qualunque sia la posizione ricoperta.

6 CRITERI DI CONDOTTA

6.1 INTRODUZIONE

Le regole contenute nella presente sezione hanno lo scopo di indicare ai destinatari del presente Codice Etico gli atteggiamenti ed i comportamenti da osservare durante lo svolgimento delle attività della nostra Organizzazione in conformità ad i valori a cui si ispira il presente documento.

Tutti i destinatari del presente Codice Etico devono osservare una condotta corretta e trasparente nello svolgimento della propria funzione, contribuendo così all'efficacia del sistema di controllo interno a tutela del valore della nostra Organizzazione.

Nel rispetto delle norme di legge, tutti i destinatari devono mantenere un atteggiamento improntato alla disponibilità nei confronti degli organi sociali e delle autorità di vigilanza.

6.2 SICUREZZA E SALUTE

Ci impegniamo ad offrire un ambiente di lavoro in grado di proteggere la salute e la sicurezza del nostro personale e di eventuali ospiti, diffondendo e consolidando una cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutto il personale.

Ci adoperiamo, inoltre, al fine di preservare, soprattutto con azioni preventive, la salute e la sicurezza dei nostri lavoratori. Tra i principali obiettivi vi è quello di proteggere le risorse umane cercando costantemente le sinergie necessarie non solo al proprio interno ma anche con i Fornitori, i consulenti esterni ed i Clienti coinvolti nelle attività dell'Organizzazione.

L'Organizzazione adotta le misure generali di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro prescritte dalla normativa con particolare riferimento a quanto dispone il D.Lgs. 81/08 e s.m.i. In particolare:

- Definiamo le procedure operative da seguire e coordiniamo le attività in materia di salute e sicurezza sul lavoro
- Assicuriamo l'applicazione delle normative vigenti anche attraverso la realizzazione dei documenti di valutazione dei rischi e la definizione metodi di lavoro in linea con gli standard di sicurezza vigenti
- Monitoriamo costantemente le innovazioni legislative e ci adoperiamo per la loro implementazione

La nostra Organizzazione, inoltre, si impegna a garantire:

- L'eliminazione dei rischi alla fonte e, ove ciò non sia possibile, la loro riduzione al minimo in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico
- Il rispetto dei principi ergonomici dell'organizzazione del lavoro, nella concezione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature e nella definizione dei metodi di lavoro, in particolare al fine di ridurre gli effetti sulla salute del lavoro monotono e di quello ripetitivo
- La sostituzione di ciò che è pericoloso con ciò che non lo è oppure è meno pericoloso
- La sorveglianza sanitaria dei lavoratori
- L'informazione e formazione adeguate per i lavoratori, i proposti, gli RLS e di tutto il personale
- Le istruzioni adeguate ai lavoratori
- Le misure di emergenza da attuare in caso di primo soccorso, di antincendio, di evacuazione dei lavoratori e di pericolo grave ed immediato
- L'uso di segnali di avvertimento e di sicurezza
- La regolare manutenzione degli ambienti e relativi impianti, con particolare riguardo agli eventuali dispositivi di sicurezza
- Le adeguate istruzioni ai dipendenti e ai collaboratori e formazione degli stessi secondo quanto previsto dalla legge.

A tutti i dipendenti è imposto di rispettare le norme e le procedure interne in materia di tutela della salute e della sicurezza e di segnalare tempestivamente le eventuali carenze oppure il mancato rispetto delle norme applicabili.

6.3 OBBLIGHI PER I RESPONSABILI DI FUNZIONE VERSO IL CODICE ETICO

Ogni responsabile di funzione, identificato come tale nell'organigramma, nel mansionario e/o nel sistema di deleghe, ha l'obbligo di:

- curare l'osservanza del Codice Etico da parte delle persone soggette, direttamente o indirettamente, alla sua responsabilità
- rappresentare con il proprio comportamento un esempio per i propri sottoposti e collaboratori
- adoperarsi affinché i propri sottoposti comprendano che le disposizioni contenute nel presente Codice Etico costituiscono parte integrante della loro prestazione lavorativa
- riferire tempestivamente all' Amministratore Delegato (o ai soggetti da questo delegati o allo stesso OdV) eventuali segnalazioni inerenti il mancato rispetto dei principi comportamentali sanciti dal presente Codice.

7 MODALITÀ DI ATTUAZIONE E PROGRAMMA DI VIGILANZA

7.1 ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza vigila sulla diffusione del Codice Etico e sull'attuazione da parte dei destinatari.

7.2 SANZIONI

In caso di violazioni del Codice Etico, MOLINI VALENTE adotta, nei confronti dei responsabili delle violazioni stesse, laddove ritenuto necessario per la tutela degli interessi aziendali, e compatibilmente a quanto previsto dal quadro normativo vigente e dai contratti di lavoro, provvedimenti disciplinari, che possono giungere sino all'allontanamento dalla Società dei responsabili medesimi, oltre al risarcimento dei danni eventualmente derivati dalle violazioni medesime.

L'inosservanza delle norme del Codice Etico da parte di membri degli organi sociali può comportare l'adozione, da parte degli organi sociali competenti, delle misure più idonee previste e consentite dalla legge.

Le violazioni delle norme del Codice da parte del personale dipendente costituiscono un inadempimento delle obbligazioni derivanti da rapporto di lavoro, la violazione delle stesse, pertanto, costituisce illecito disciplinare e comporta l'applicazione dei provvedimenti disciplinari previsti dal CCNL di riferimento e dalle norme di legge applicabili.

Le violazioni commesse da fornitori e collaboratori esterni saranno sanzionabili in conformità a quanto previsto nei relativi incarichi contrattuali, salvo più rilevanti violazioni di legge.

7.3 COMUNICAZIONE E FORMAZIONE

Il presente Codice è portato a conoscenza di tutti i soggetti interni ed esterni interessati alla missione aziendale mediante apposite attività di comunicazione e formazione.

8 DISPOSIZIONI FINALI

8.1 CONFLITTO CON IL CODICE

Nel caso in cui anche una sola delle disposizioni del presente Codice dovesse entrare in conflitto con disposizioni previste nei regolamenti interni o nelle procedure, il Codice prevarrà su qualsiasi di queste disposizioni.

8.2 MODIFICHE AL CODICE

Qualsiasi modifica e/o integrazione al presente Codice dovrà essere apportata con le stesse modalità adottate per la sua approvazione iniziale.

Di seguito si riporta la dichiarazione standard:

"La parte X dichiara di conoscere le disposizioni di cui al D. Lgs. 231/2001 e di aver preso visione delle disposizioni di cui al Codice Etico di MOLINI VALENTE S.p.A. consultabile sul sito web aziendale www.molinivalente.it, nonché di svolgere la propria attività secondo modalità idonee ad evitare il verificarsi di fatti illeciti rilevanti ai sensi del citato Decreto.

La realizzazione o il tentativo di realizzazione da parte di X e di chiunque presti attività lavorativa per essa di violazioni al Codice Etico di MOLINI VALENTE S.p.A. o di comportamenti rilevanti ai sensi della richiamata normativa, del quale in qualunque modo la Società sia venute a conoscenza, legittima quest'ultima a recedere dal contratto per giusta causa.".