



Manifattura Pezzetti S.r.l.

CODICE ETICO

Rev. 03 del 26 Maggio 2026

Sommario

Premessa	
Articolo 1 – Principi generali di condotta negli affari	
Articolo 2 – Amministrazione, organizzazione e controllo.....	
Articolo 3 – Risorse umane ed aziendali	
Articolo 4 – Mercato	
Articolo 5 – Ambiente e collettività	
Articolo 6 – Igiene e sicurezza del lavoro	
Articolo 7 – Rapporti con i terzi	
Articolo 8 – Marchi e segni distintivi – diritti d’autore	
Articolo 9 – Contabilità e controllo	

Premessa

1. Il Codice Etico adottato dall'organo amministrativo della Manifattura Pezzetti S.r.l. (di seguito anche indicata come la "Società") enuncia i valori dell'etica ed i principi di comportamento al rispetto dei quali la Società uniforma la propria attività d'impresa.
2. Gli organi sociali, il personale dipendente, i fornitori, i clienti, i collaboratori e i partners della Società (i "Destinatari") sono resi edotti delle previsioni del Codice Etico affinché le osservino e vi ispirino costantemente il proprio comportamento, in qualunque contesto essi siano chiamati ad operare.
3. I comportamenti inosservanti del Codice Etico sono perseguiti e potranno essere oggetto di sanzioni.

È dovere di tutti i Destinatari attivarsi affinché i principi, i valori e i contenuti del Codice Etico siano effettivamente rispettati ed è pertanto un obbligo rivolto a tutti i Destinatari di comunicare ogni violazione, anche potenziale o sospetta, del Codice Etico e ogni comportamento difforme con le regole di condotta adottate dalla Società. Tali comunicazioni potranno essere trasmesse alla Direzione Aziendale (anche via e-mail all'indirizzo man.pezzetti@pezzetti.it), oppure essere rese, anche in forma anonima, attraverso l'apposita cassetta collocata presso il locale mensa.

L'organo Amministrativo della Società, con l'eventuale ausilio dell'Ufficio Personale e delle altre Direzioni di Funzione, provvederà a valutare la fondatezza delle violazioni riportate ed a condurre la necessaria istruttoria per individuare e sanzionare i responsabili.

Articolo 1 – Principi generali di condotta negli affari

1.1. La Società persegue la crescita dell'impresa costantemente, osservando la legge e salvaguardando i valori della correttezza e dell'integrità.

1.2. Ogni scelta imprenditoriale della Società è finalizzata alla creazione di valore nel rispetto dei criteri di competitività e concorrenza, degli interessi della clientela e dei diritti dei soggetti coinvolti.

1.3. La Società non persegue scopi illeciti e non ricorre a mezzi illeciti per raggiungere propri obiettivi, sia nei rapporti con le istituzioni, gli enti e i funzionari pubblici, che nei rapporti con le imprese private, sia nei riguardi della collettività, che nei riguardi di dipendenti, collaboratori, partners, fornitori e clienti.

1.4. La Società rifugge da ogni pratica fraudolenta, abusiva, collusiva o elusiva di norme.

1.5. La Società si adopera in ogni modo per evitare che dalla propria attività possano derivare danni ingiusti.

1.6. La Società armonizza la propria attività ed il proprio ruolo nelle realtà socio-economiche con le quali è chiamata ad interagire. Nondimeno, le specificità sociali, economiche e culturali degli ambienti e dei contesti nei quali la Società opera non costituiscono motivo di inosservanza dei principi e dei valori cui la propria attività è improntata.

Articolo 2 – Amministrazione, organizzazione e controllo

2.1. La Società osserva principi e regole di corretta amministrazione, assicurando costantemente l'adeguatezza e il corretto ed effettivo funzionamento del proprio sistema organizzativo ed amministrativo.

2.2. Alle previsioni del Codice Etico si uniformano i modelli di organizzazione, di gestione e di controllo ed i sistemi di regole adottati dalla Società.

2.3. Le procedure adottate dalla Società per la formazione e l'attuazione delle decisioni, la gestione delle risorse ed il controllo assicurano la liceità, la legittimità, la coerenza, la congruità, la documentazione e la verificabilità delle azioni della Società medesima.

2.4. Ogni decisione afferente alla gestione dell'impresa è adottata nel rispetto delle attribuzioni e competenze ripartite e delle autorizzazioni previste.

2.5. La Società assicura il corretto utilizzo dei propri sistemi informatici e telematici e salvaguarda l'integrità di dati, informazioni e programmi.

Articolo 3 – Risorse umane ed aziendali

3.1. - Tutela delle risorse umane

3.1.1. La Società considera le risorse umane quale elemento indispensabile per la sua esistenza e il suo sviluppo e considera la professionalità e l'impegno di dipendenti e collaboratori valori essenziali per il raggiungimento dei propri obiettivi.

I seguenti principi, conformemente alle leggi nazionali ed internazionali in materia, confermano l'importanza del rispetto per l'individuo, garantiscono l'equità di trattamento di dipendenti e collaboratori ed escludono qualsiasi forma di discriminazione diretta e/o indiretta nei confronti dei medesimi.

3.1.2. La Società assicura il rispetto di ogni norma di legge in materia giuslavoristica. In particolare, non impiega in alcuna forma direttamente o indirettamente manodopera, italiana o straniera, irregolare o lavoratori minori che non abbiano compiuto 16 anni di età. I minori di 18 anni non potranno essere impegnati in orario notturno o in impieghi e mansioni pericolose che per loro natura e/o per le circostanze in cui vengono svolte, possano interferire con la loro istruzione o nuocere alla salute o allo sviluppo fisico, mentale spirituale morale o sociale. La Società si impegna inoltre a non instaurare o mantenere rapporti economici con fornitori che impieghino lavoro minorile o manodopera, italiana o straniera, irregolare come sopra definite.

3.1.3. La Società rispetta e tutela la dignità, la salute, la sicurezza e la *privacy* dei propri dipendenti e collaboratori, provvedendo ad informarli, al momento dell'assunzione ed a seguito di modifiche di processi, in ordine ai loro diritti e ai rischi nei quali possono incorrere nello svolgimento della loro prestazione lavorativa.

3.1.4. La Società tutela, in particolare, l'integrità fisica e morale dei propri dipendenti e collaboratori, assicurando condizioni lavorative conformi alla normativa vigente in materia di sicurezza e salute dei lavoratori.

3.1.5. La Società tutela la dignità dei propri dipendenti e collaboratori e vigila affinché non siano posti in essere atti di violenza o di coercizione psicologica, nonché ogni atteggiamento o comportamento che leda la dignità individuale.

3.1.6. La Società provvede e si assicura che né direttamente, né indirettamente per opera di propri fornitori o partner siano impiegati cittadini di paesi terzi il cui soggiorno in Italia risulti irregolare.

3.2. - Rapporti con i dipendenti ed i collaboratori

3.2.1. Nel selezionare i dipendenti ed i collaboratori, la Società si astiene da comportamenti discriminatori, valutando i candidati esclusivamente sulla base di criteri di merito, di competenza e di professionalità e tenendo conto delle effettive esigenze dell'impresa, ivi incluse quelle inerenti la sicurezza aziendale ed il vincolo fiduciario.

3.2.2. Il principio delle pari opportunità e il riconoscimento delle potenzialità professionali, delle competenze e dei risultati raggiunti da ognuno sono principi ispiratori dell'avanzamento

professionale e della formazione dei dipendenti. Eventuali sistemi premianti sono adottati esclusivamente sulla base di criteri oggettivi e trasparenti ed individuando obiettivi realistici e coerenti con l'andamento aziendale.

3.2.3. Il responsabile di ciascuna funzione, ufficio o reparto deve garantire che, per tutti gli aspetti del rapporto di lavoro, quali l'assunzione, la formazione, la retribuzione, le promozioni, i trasferimenti e la cessazione del rapporto stesso, i dipendenti siano trattati in modo conforme alle loro capacità di soddisfare i requisiti della mansione cui sono adibiti, evitando ogni forma di discriminazione per ragioni di razza, genere, orientamento sessuale, posizione sociale, condizione di salute, disabilità, età, nazionalità, idee politiche, religione o convinzioni personali.

3.2.4. Nella stipulazione dei contratti con i dipendenti ed i collaboratori, la Società si conforma alle regole stabilite dalla normativa e dalla contrattazione collettiva vigenti.

Nella gestione dei rapporti con i dipendenti ed i collaboratori, la Società riconosce e tutela tutti i diritti di cui questi godono, tenuto conto anche della loro posizione di subordinazione al potere direttivo, organizzativo e gerarchico.

3.2.5. La Società vigila affinché non siano posti in essere comportamenti volti ad indurre o costringere, direttamente o indirettamente, dipendenti e collaboratori ad adottare condotte contrarie a quanto previsto dalla legge, dallo statuto, dal Codice Etico o dalle procedure aziendali.

3.2.6. La Società tutela e promuove la formazione dei propri dipendenti e collaboratori, allo scopo di arricchirne l'esperienza ed il patrimonio professionale e culturale. La Società promuove, altresì, la comunicazione tra il personale dirigente ed i collaboratori, al fine di fornire loro direttive comportamentali e professionali. La comunicazione interna è attuata attraverso l'utilizzo di strumenti differenziati per obiettivi, destinatari e contenuti.

3.3. - Tutela dell'ambiente di lavoro

3.3.1. La Società considera inaccettabile, sia all'interno, sia all'esterno del luogo di lavoro, qualsiasi tipo di molestia connessa alla razza, al genere, alle attitudini sessuali, alla fede religiosa, alle opinioni politiche o ad altre caratteristiche personali, che abbia lo scopo e/o l'effetto di offendere la dignità della persona a cui tali molestie sono rivolte.

3.3.2. Tutti i dipendenti, i collaboratori e gli altri Destinatari devono contribuire al mantenimento di un ambiente di lavoro sereno, decoroso e collaborativo, nel quale sia sempre tutelata e rispettata la dignità di ciascuno.

3.3.3. Tutti i dipendenti, i collaboratori e gli altri Destinatari devono evitare comportamenti, anche scherzosi o pseudo tali, che possano creare un clima intimidatorio od offensivo nei confronti di colleghi o sottoposti al fine, voluto o meno, di emarginarli o screditarli nell'ambiente di lavoro.

3.4. - Rapporti con la Società

3.4.1. Il comportamento di ogni dirigente, dipendente e collaboratore deve conformarsi ai principi di legalità, lealtà, correttezza, trasparenza e professionalità espressi dalla Società nonché al rispetto

delle regole del Codice Etico, delle norme legislative e contrattuali regolanti il rapporto di lavoro e delle procedure aziendali. Dipendenti e collaboratori sono tenuti ad astenersi da comportamenti e dichiarazioni che possano pregiudicare l'immagine ovvero ledere l'identità della Società.

3.4.2 Ciascun dipendente rappresenta i valori professionali della Società tanto nella sfera pubblica che in quella privata, inclusi i social network ed i siti web personali. Per questo motivo ogni dirigente, dipendente e collaboratore è tenuto ad agire con integrità e discernimento professionale nell'esprimere opinioni su argomenti che sono direttamente o indirettamente connessi alla Società al fine di preservare l'immagine e la reputazione della Società stessa. Pertanto, ogni dipendente e collaboratore eviterà di ingenerare confusione tra le azioni, le opinioni e gli interessi personali e quelli della Società.

3.5. - Risorse aziendali

3.5.1. I dipendenti ed i collaboratori sono tenuti ad impiegare beni, mezzi e risorse aziendali nel rispetto della loro destinazione d'uso ed in modo da tutelarne la conservazione e la funzionalità. Nell'utilizzo dei beni, dei mezzi e delle risorse aziendali, essi sono, pertanto, vincolati ad assumere comportamenti responsabili ed in linea con le procedure operative predisposte per regolamentarne l'uso.

3.5.2. Ciascun dipendente e collaboratore è responsabile di beni, mezzi e risorse a lui affidati ed è tenuto ad informare tempestivamente la Direzione Aziendale circa il loro utilizzo in contrasto con la destinazione d'uso. Dipendenti e collaboratori sono tenuti ad evitare ogni impiego non responsabile e non razionale delle risorse aziendali.

3.6. - Obblighi

3.6.1. Il presente Codice è parte integrante e sostanziale del rapporto di lavoro di ogni dirigente e dipendente della Società. La Società esige da tutti i dirigenti, da tutti i dipendenti e da tutti i Destinatari la rigorosa osservanza di tutte le disposizioni del Codice.

3.6.2. Qualsiasi violazione al Codice sarà seriamente valutata e potrà essere seguita dall'adozione di adeguate misure sanzionatorie che, nei casi di particolare gravità, potranno giungere sino alla risoluzione del rapporto di lavoro.

3.6.3. Tutti i dipendenti, i collaboratori e i Destinatari sono tenuti a:

- a. leggere e comprendere il Codice e seguire i corsi di formazione che l'Azienda dovesse ritenere opportuno organizzare;
- b. tenere comportamenti coerenti con il Codice e astenersi da ogni condotta che possa ledere la Società e/o comprometterne l'immagine;
- c. segnalare tempestivamente, a mezzo e-mail (man.pezzetti@pezzetti.it) o per mezzo dell'apposita cassetta postale presso i locali mensa, alla Direzione Aziendale eventuali violazioni al Codice;
- d. cooperare alle eventuali indagini svolte in relazione a violazioni del Codice, mantenendo la più stretta riservatezza in merito.

3.7. - Dipendenti in posizioni di responsabilità

3.7.1. Chiunque all'interno della Società rivesta un ruolo di superiore gerarchico, responsabile di settore o di reparto o dirigente deve rappresentare un esempio per gli altri dipendenti e favorire un clima sereno, decoroso e collaborativo, proponendo una guida conforme ai principi contenuti nel Codice.

3.7.2. Tutti i superiori gerarchici, i responsabili di settore o di reparto e i dirigenti sono tenuti a segnalare prontamente ogni caso di mancata osservanza del Codice e hanno la responsabilità di assicurare la tutela di coloro che avessero effettuato la segnalazione di violazioni del Codice e di adottare e applicare, sentita la direzione aziendale, misure sanzionatorie commisurate alla violazione commessa e sufficienti a costituire un deterrente per ulteriori violazioni.

Articolo 4 – Mercato

4.1. La Società impronta la propria presenza sul mercato al pieno rispetto della concorrenza e delle regole e leggi che la tutelano, osservando le regole nazionali e internazionali vigenti nelle diverse aree in cui svolge la propria attività.

4.2. Nessun dipendente o collaboratore della Società può intraprendere iniziative finalizzate a incidere in modo scorretto sul mercato.

4.3 La Società e i suoi dipendenti e collaboratori si astengono dalla ricerca di accordi illeciti per il controllo dei prezzi, da accordi per la ripartizione territoriale del mercato e da ogni altra azione tendente a creare condizioni di vantaggio illecito o a deformare le regole che governano il libero mercato.

4.4 La Società e i suoi dipendenti e collaboratori condannano ogni forma di associazione che persegua fini illeciti e immorali.

Articolo 5 – Ambiente e collettività

5.1 La Società assicura il rispetto di ogni norma di legge in materia di tutela dell'ambiente e del territorio.

5.2 L'impiego di prodotti potenzialmente dannosi o pericolosi avviene nel rigoroso rispetto della regolamentazione vigente.

5.3 Sono adottate le misure necessarie ad evitare incidenti che possano recare danno alla collettività ed all'ambiente.

5.4 La Società garantisce la sicurezza dei prodotti e dei servizi offerti.

Articolo 6 – Igiene e sicurezza del lavoro

6.1 – Salute e sicurezza in termini generali

6.1.1. La Società rispetta, e s'impegna a far rispettare dai propri fornitori, la normativa vigente in materia di lavoro, con particolare attenzione al lavoro minorile.

6.1.2. La Società assicura il rispetto di ogni norma di legge in tema di salute e sicurezza del lavoro.

6.1.3. La società adotta le decisioni di ogni tipo e ad ogni livello osservando i seguenti principi e criteri fondamentali in materia di salute e sicurezza sul lavoro:

a. evitare i rischi;

b. valutare i rischi che non possono essere evitati;

c. combattere i rischi alla fonte;

d. adeguare il lavoro all'uomo, in particolare per quanto concerne la concezione dei posti di lavoro e la scelta delle attrezzature di lavoro e dei metodi di lavoro e di produzione, in particolare per attenuare il lavoro monotono e il lavoro ripetitivo e per ridurre gli effetti di questi lavori sulla salute;

e. tener conto del grado di evoluzione della tecnica;

f. sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che è meno pericoloso;

g. programmare la prevenzione, mirando ad un complesso coerente che integri nella medesima la tecnica, l'organizzazione del lavoro, le condizioni di lavoro, le relazioni sociali e l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro;

h. dare la priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;

i. impartire adeguate istruzioni ai lavoratori.

6.2 – Politica contro l'abuso di alcol e droga

6.2.1. La Società considera dannoso e contrario ai propri valori sia prestare servizio sotto gli effetti di abuso di sostanze alcoliche, stupefacenti o di sostanze che abbiano effetti analoghi sulla psiche o sul corpo, sia consumare o cedere a qualsiasi titolo sostanze stupefacenti nel corso della prestazione lavorativa. La Società riconosce che l'abuso di alcol, droghe e sostanze simili da parte del proprio personale condiziona negativamente le prestazioni di lavoro e può avere serie conseguenze dannose per i lavoratori, la sicurezza, l'ambiente, l'efficienza e la produttività. L'uso, il possesso, la distribuzione o la vendita di alcol e droghe illecite, o soggette a controllo e non prescritte dal medico, nei locali e nei siti aziendali, è strettamente proibito e costituisce quantomeno motivo per un'azione disciplinare.

6.2.2. La Società riconosce che la dipendenza da alcol e droga è una condizione curabile. Coloro che ritengano di essere dipendenti dalle sopracitate sostanze sono invitati a cercare consiglio medico e a seguire un trattamento terapeutico appropriato senza indugio, prima che il loro stato possa influire negativamente sulla capacità lavorativa e risultare di pericolo alla propria incolumità, a quella dei colleghi di lavoro o dei terzi nonché alla sicurezza degli impianti. Il Medico Competente

aziendale è a disposizione degli interessati che, su base esclusivamente volontaria e strettamente riservata, ritengano di consultarlo per qualsiasi informazione. Il Medico Competente è consultabile anche per una fattiva collaborazione ai fini di un più efficace recupero, fermo restando che a coloro i quali si dichiarino in tal senso saranno garantite la confidenzialità secondo quanto previsto dalla normativa vigente legale e contrattuale nel più assoluto rispetto della dignità della persona.

6.2.3. Qualora lo stato di dipendenza del collaboratore a sostanze alcoliche o stupefacenti sia tale che, pur non comportando un'incapacità al lavoro, costituisca tuttavia pericolo nell'espletamento di particolari compiti oggetto della prestazione dovuta, all'incolumità propria o a quella dei colleghi di lavoro o di terzi e alla sicurezza degli impianti, La Società, anche nell'esercizio dell'obbligo legale di provvedere alla sicurezza nei luoghi di lavoro, si riserva la facoltà di mutare tali compiti nei limiti previsti dalla legge. La non idoneità del dipendente alle prestazioni lavorative in concreto espletate, accertata nelle forme di legge e discendente dallo stato di dipendenza da bevande alcoliche o stupefacenti, anche se successiva al trattamento medico, potrà dare luogo alla risoluzione del rapporto di lavoro.

6.2.4 Durante l'attività lavorativa è proibita l'assunzione di bevande alcoliche, droghe o sostanze simili. Si raccomanda altresì che, coerentemente, i dipendenti ne evitino l'assunzione anche al di fuori del periodo lavorativo qualora gli effetti ad essa conseguenti possano perdurare durante la successiva prestazione lavorativa.

6.2.5 La Società riserva di effettuare senza preavviso controlli sull'esistenza nei propri locali di droghe e alcol, oltre a richiedere, ai rispettivi datori di lavoro o alle Autorità competenti, l'allontanamento dai propri locali del personale di terzi che si trovi in condizioni tali da costituire un rischio come sopra evidenziato.

6.2.6 La Società richiederà ai propri appaltatori di lavori e servizi l'adozione di analoga politica.

Articolo 7 – Rapporti con i terzi

7.1. - Rapporti con i terzi in generale

7.1.1 La Società proibisce severamente qualsiasi forma di corruzione, compresi i favoritismi e a questo scopo osserva le leggi anti-corruzione in vigore in ciascun Paese ove opera.

La corruzione attiva riguarda l'offerta o la promessa illegale di vantaggi alla persona, in qualsiasi momento, sia direttamente che indirettamente, con l'obiettivo di istigare tale persona a intraprendere o meno una determinata azione. Il concetto di corruzione passiva si riferisce alla situazione della persona corrotta. I "favoritismi", riguardano offerte, promesse, donazioni, regali o vantaggi di qualsiasi genere offerti direttamente o indirettamente ad un soggetto allo scopo di ottenere riconoscimenti, impieghi, contratti o altre decisioni favorevoli.

7.1.2. In coerenza con i principi di legalità, lealtà, correttezza e trasparenza espressi dal nostro ordinamento e dal presente Codice, è fatto divieto ai membri degli organi sociali, ai dipendenti ed ai collaboratori della Società di fare o promettere a terzi, sia in forma diretta che indiretta, dazioni

di danaro o di qualsiasi altra utilità, allo scopo di promuovere o favorire indebitamente gli interessi della Società, propri o di terzi nonché di accettare per sé o per altri la promessa ovvero la dazione di somme di danaro o di qualsiasi altra utilità per promuovere o favorire indebitamente l'interesse di terzi. È consentita soltanto l'elargizione ovvero l'accettazione di omaggi di carattere simbolico o di modico valore, relativi ad attività di promozione ovvero ad atti di cortesia, nel rispetto delle procedure interne. Il fatto stesso di chiedere, accettare o incoraggiare la concessione di regali da parte di fornitori, clienti o altre controparti può implicare un conflitto di interessi o persino un atto di corruzione.

7.2. - Rapporti con la Pubblica Amministrazione ed altri soggetti rilevanti

7.2.1. I rapporti tra (a) i membri degli organi sociali, i dipendenti ed i collaboratori, da un lato, e, dall'altro, (b) la Pubblica Amministrazione, sia italiana che di altro Stato, le Istituzioni Comunitarie, gli Organismi, gli Enti e le Agenzie Internazionali e, in genere, i pubblici ufficiali e gli incaricati di pubblico servizio, anche se agenti in privato, devono essere sempre ispirati ai principi di legalità, lealtà, correttezza e trasparenza espressi dal nostro ordinamento.

La Società si impegna ad evitare di trarre qualsiasi forma di indebito vantaggio da eventuali rapporti personali o di parentela con funzionari della Pubblica Amministrazione e degli altri soggetti rilevanti indicati al precedente paragrafo, sub lett. (b).

7.2.2. È fatto divieto ai membri degli organi sociali, ai dipendenti ed ai collaboratori della Società di fare o promettere a funzionari o dipendenti della Pubblica Amministrazione e degli altri soggetti rilevanti indicati nel precedente paragrafo 6.2.1. lett. (b), anche in forma indiretta, dazioni di danaro o altra utilità, allo scopo di promuovere o favorire indebitamente gli interessi della Società, propri o di terzi. È consentita soltanto l'elargizione di omaggi di carattere simbolico o di modico valore, ascrivibili ad attività di promozione ovvero ad atti di cortesia, nel rispetto delle procedure interne.

In particolare, è vietato ai membri degli organi sociali, ai dirigenti, ai dipendenti ed ai collaboratori: promettere o concedere danaro o altra utilità ovvero presentare dichiarazioni e certificazioni non veritiere ovvero porre in essere artifici e raggiri al fine di ottenere indebitamente il rilascio di concessioni, licenze, autorizzazioni, contributi, erogazioni, finanziamenti, agevolazioni contributive, previdenziali o assistenziali ovvero di altri provvedimenti da parte della Pubblica Amministrazione o degli altri soggetti rilevanti indicati nel precedente paragrafo 6.2.1., lett. (b); impedire od ostacolare l'esercizio delle funzioni ispettive e di vigilanza da parte della Pubblica Amministrazione o degli altri soggetti rilevanti di cui al precedente paragrafo 6.2.1., lett. (b); adottare comportamenti fraudolenti, ingannevoli o sleali che possano indurre in errore la Pubblica Amministrazione o gli altri soggetti rilevanti di cui al precedente paragrafo 6.2.1., lett. (b), in sede o ad esito di procedure ad evidenza pubblica ed altre attività negoziali.

7.2.3. La formulazione di proposte ed offerte, nell'ambito di procedure di affidamento di commesse pubbliche o in sede di definizione di contratti con la Pubblica Amministrazione e gli altri soggetti rilevanti indicati nel precedente paragrafo 6.2.1. alla lett. (b), sono effettuati in coerenza con le strategie, i piani e le procedure aziendali, con particolare riferimento alla connessa valutazione degli oneri e degli investimenti per la Società.

7.2.4. La Società, nel valutare l'attività di produzione legislativa, regolamentare ed amministrativa, nei settori di interesse per la Società stessa, adotta sempre una condotta corretta e trasparente, evitando qualsiasi atteggiamento di natura collusiva o coercitiva.

7.2.5. La Società intrattiene con tutte le Autorità che svolgono funzioni ispettive, di vigilanza, di regolazione e di garanzia, rapporti improntati alla piena e fattiva collaborazione, mettendo a disposizione, con tempestività, qualsiasi informazione legittimamente richiestale nello svolgimento delle attività istruttorie e conformandosi ai provvedimenti emanati.

7.2.6. La Società si astiene e censura qualsivoglia iniziativa atta a indurre amministratori, sindaci, dipendenti, collaboratori e terze parti in genere a non rendere dichiarazioni all'autorità giudiziaria o a rendere alla medesima dichiarazioni reticenti e/o mendaci.

7.3. - Rapporti con Partiti politici, Organizzazioni sindacali, Associazioni ed altri enti rappresentativi

7.3.1. La Società impronta ogni rapporto con organizzazioni sindacali, partiti politici ed altri enti e loro rappresentanti o candidati ai più elevati principi di trasparenza e correttezza e mantiene una stretta osservanza delle leggi vigenti.

La Società si astiene dall'erogare contributi in denaro, merci, servizi o altri benefit, direttamente o indirettamente, ad Organizzazioni Sindacali o ad Associazioni ed altri enti rappresentativi di interessi collettivi o diffusi. Eventuali contributi versati da parte di dipendenti della Società, così come l'attività da essi prestata, sono da intendersi esclusivamente effettuati a titolo personale e volontario.

Allo stesso modo, la Società si astiene da qualsiasi forma di pressione finalizzata ad ottenere indebiti favori o trattamenti privilegiati nei confronti di Partiti politici, Organizzazioni sindacali o altri enti rappresentativi, anche al fine di influenzarne la condotta nell'ambito di procedimenti giurisdizionali a proprio carico o al fine di prevenire eventuali contestazioni in ordine alle proprie iniziative ed attività.

7.3.2. È tuttavia possibile, per la Società contribuire all'attività di Partiti politici, Organizzazioni ed Associazioni ed altri enti rappresentativi, anche mediante l'elargizione di risorse finanziarie, soltanto nei casi e con le modalità previste dalla legge e, comunque, nell'ambito di specifici progetti ed iniziative chiaramente individuate, rispettando precisi criteri di condotta, quali la destinazione chiara e documentabile delle risorse e l'espressa autorizzazione da parte dell'organo amministrativo.

7.4. - Fornitori e appaltatori

7.4.1. La Società si pone come obiettivo principale la creazione di rapporti con fornitori ed appaltatori ispirati ai principi della legalità, correttezza, lealtà e trasparenza e vigila affinché le trattative ed i rapporti negoziali con fornitori e appaltatori siano improntati alla massima correttezza e serietà e siano condotti nel rispetto della normativa vigente.

Nella selezione e nelle relazioni con fornitori e appaltatori, la Società valuta, in maniera obiettiva ed in coerenza con la pianificazione aziendale, la convenienza economica per la Società, con particolare

riferimento agli obiettivi della redditività e della liquidità, nonché la posizione sul mercato, le capacità tecniche e la complessiva affidabilità dei suoi interlocutori.

In particolare, La Società S.p.A. tiene conto di elementi quali: la solidità finanziaria, l'esperienza acquisita nel settore, l'affidabilità dimostrata nei rapporti con la Società, le risorse e le capacità tecniche e progettuali, anche sulla base di specifici collaudi dei relativi prodotti, la capacità produttiva e l'adozione di sistemi di controllo della qualità aziendale e della sicurezza dei prodotti coerenti con quelli richiesti dalla Società.

7.4.2. I rapporti con i fornitori e gli appaltatori sono regolati da specifici accordi, i quali sono improntati alla massima chiarezza e comprensibilità.

7.5. - Consulenti, mediatori ed intermediari

7.5.1. La Società si pone come obiettivo principale la creazione di rapporti, con consulenti, mediatori, intermediari ed altri prestatori d'opera, ispirati ai principi della legalità, correttezza, lealtà e trasparenza.

7.5.2. Nella selezione dei propri consulenti, mediatori, intermediari ed altri prestatori d'opera, la Società adotta esclusivamente criteri di merito, affidabilità, competenza e professionalità.

7.5.3. I rapporti con consulenti, mediatori, intermediari ed altri prestatori d'opera sono regolati da specifici accordi, improntati alla massima chiarezza e comprensibilità.

7.6. - Clienti e committenti

7.6.1. La Società si pone come obiettivo principale la piena soddisfazione delle esigenze dei propri clienti e committenti nonché la creazione di rapporti ispirati ai principi della legalità, correttezza, lealtà e trasparenza.

7.6.2. La Società vigila affinché le trattative ed i rapporti negoziali con clienti e committenti siano improntati alla massima correttezza e siano condotti nel rispetto della normativa vigente; vigila, altresì, sulla costante rispondenza, ai principi ed alle politiche aziendali, degli accordi con clienti e committenti aventi durata pluriennale.

7.6.3. I rapporti con i clienti ed i committenti sono regolati da specifici accordi, i quali sono improntati alla massima chiarezza e comprensibilità.

7.7. - Sponsorizzazioni e patrocini. Rapporti con la stampa e i media. Convegni, mostre, fiere ed altre manifestazioni

7.7.1. Le attività di sponsorizzazione e di patrocinio possono avere ad oggetto manifestazioni, eventi ed iniziative di carattere sportivo, culturale, sociale, umanitario o ambientale ovvero che riguardino altri temi di interesse generale, purché offrano garanzia di serietà e qualità.

In ogni caso, nella stipula dei contratti di sponsorizzazione o patrocinio, la Società tiene una condotta corretta e trasparente, evitando qualsiasi pressione sui soggetti interessati.

7.7.2. I rapporti con la stampa e gli altri media e la partecipazione, in nome o per conto della Società a convegni, fiere, mostre ed altre manifestazioni, sono gestiti unicamente dalle funzioni aziendali competenti; la Società vigila, in ogni caso, affinché le informazioni diffuse in tali ambiti siano veritiere, trasparenti e coerenti con le politiche aziendali.

Articolo 8 – Marchi e segni distintivi – diritti d'autore

8.1. La Società garantisce la tutela dei marchi e segni distintivi ovvero di brevetti, modelli o disegni.

8.2. La Società non utilizza diritti di proprietà industriale ovvero opere dell'ingegno di terzi al di fuori dei casi consentiti dalla legge.

8.3. Tutti i dipendenti e collaboratori devono trattare con la dovuta riservatezza e proteggere le idee, i modelli e altre forme di proprietà intellettuale sviluppate nell'ambito dell'attività lavorativa aziendale, in relazione alle quali la società potrà provvedere ad ottenere, a proprio nome, la copertura brevettuale o qualsiasi altro tipo di protezione dei diritti di proprietà intellettuale, fatti salvi i diritti individuali dei dipendenti e collaboratori riconosciuti dalla legge.

8.4. La Società s'impegna a non realizzare progetti e/o prodotti che possano risultare in violazione dei diritti di proprietà intellettuale di terzi.

8.5. La Società provvede affinché tra i suoi collaboratori interni ed esterni l'attività di duplicazione, riproduzione, detenzione, utilizzo, noleggio, distribuzione e diffusione delle opere coperte da diritto d'autore, sia effettuata in conformità alla legge sul diritto d'autore sia per la predisposizione dei materiali didattici sia per quanto riguarda l'utilizzo di video, software, immagini fotografiche, ecc.

8.6. Tutti i dipendenti e collaboratori sono vincolati al rispetto delle condizioni degli accordi di licenza in ogni caso in cui la Società sia autorizzata su licenza ad utilizzare le proprietà di un soggetto terzo.

Articolo 9 – Contabilità e controllo

9.1. La Società assicura l'adeguatezza oltre che il corretto ed effettivo funzionamento dell'assetto contabile adottato, provvedendo alla regolare tenuta della contabilità ed alla corretta rilevazione nelle scritture contabili dei fatti di gestione, nel rispetto delle norme e dei principi regolatori.

9.2. La Società assicura la corrispondenza dei bilanci d'esercizio alle risultanze delle scritture contabili e la loro conformità alle norme ed ai principi regolatori.

9.3. La Società adotta modelli di pianificazione e controllo coerenti e adeguati al proprio assetto contabile.

9.4. La Società garantisce che tutte le operazioni effettuate siano debitamente autorizzate, documentate, verificabili, legittime, coerenti, registrate e contabilizzate.

9.5. La Società adotta processi di business che assicurino scelte gestionali improntate a rigorose analisi economiche e prudenti valutazioni dei rischi, a garanzia dell'ottimale impiego di beni e risorse.

9.6. La Società assicura la lecita provenienza del denaro, dei beni e delle utilità impiegati.