

## CODICE ETICO DI OVATTIFICIO POKER A. SRL

1. PREMESSA .....	2
1.1 CODICE ETICO .....	2
1.2 MISSIONE E VALORI .....	3
1.3 DESTINATARI ED AMBITO DI APPLICAZIONE .....	4
2. SISTEMA DEI VALORI .....	5
2.1 RESPONSABILITÀ E RISPETTO DELLE LEGGI .....	6
2.2 ONESTÀ .....	6
2.3 TRASPARENZA DELLE INFORMAZIONI E DELLA CONTABILITÀ' .....	6
2.4 RISERVATEZZA DELLE INFORMAZIONI .....	6
2.5 CORRETTEZZA NELLA GESTIONE SOCIETARIA E NELL'UTILIZZO DELLE RISORSE ....	6
2.6 VALORE DELLE RISORSE UMANE E RISPETTO DELLA PERSONA .....	6
2.7 RESPONSABILITÀ VERSO LA COLLETTIVITÀ .....	7
2.8 CORRETTEZZA NEI RAPPORTI CON ENTI LOCALI E ISTITUZIONI PUBBLICHE .....	7
2.9 TUTELA DELL'AMBIENTE, DELLA SICUREZZA E SVILUPPO SOSTENIBILE .....	7
2.10 TUTELA DELL'AMBIENTE, DELLA SICUREZZA E SVILUPPO SOSTENIBILE.....	7
3. PRINCIPI DI COMPORTAMENTO.....	8
3.1 SOCI E COMPONENTI DEGLI ORGANI SOCIALI .....	8
3.2 PERSONALE .....	8
3.3 TERZI DESTINATARI .....	10
4. SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO .....	11
4.1 IL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO .....	11
4.2 COMUNICAZIONE .....	11
4.3 VIOLAZIONI DEL CODICE ETICO .....	11
5. IL SISTEMA SANZIONATORIO .....	12
5.1 LINEE GUIDA DEL SISTEMA SANZIONATORIO .....	12
5.2 SANZIONI .....	12
6. ATTUAZIONE E DISPOSIZIONI FINALI .....	13

## 1. PREMESSA

### 1.1 CODICE ETICO

OVATTIFICIO POKER A. SRL (nel seguito "Società") adegua la gestione delle proprie attività al rispetto dei principi e delle norme di comportamento espressi nel presente Codice Etico e nella normativa nazionale ed internazionale in vigore ove applicabile. Il Codice Etico esprime gli impegni e le responsabilità etiche assunti da quanti, a vario titolo, collaborano alla realizzazione degli obiettivi della Società, nei confronti di: soci, dipendenti, collaboratori, consulenti esterni, fornitori, clienti ed altri soggetti che, nel loro insieme, si definiscono con il termine *stakeholders*, in quanto portatori di interessi legati all'attività della Società.

Nella direzione delle attività dell'organizzazione, OVATTIFICIO POKER A. SRL riconosce l'importanza della responsabilità etico-sociale e della salvaguardia ambientale e, a tal fine, promuove una gestione orientata al bilanciamento dei legittimi interessi dei propri portatori d'interesse e della collettività in cui opera: il presente Codice è stato impostato in modo tale da rispettare gli interessi dei soggetti coinvolti.

Le norme in materia italiane enfatizzano la centralità del concetto di eticità nel lavoro che quindi, oltre a rappresentare un valore in sé, si pone oggi come garanzia di continuità dell'attività aziendale, a vantaggio di tutti i "portatori d'interesse" della Società; a tal fine il presente Codice Etico costituisce parte integrante del "Modello di organizzazione, gestione e controllo" previsto dall'art. 6 del Decreto Legislativo 231/2001 in materia di "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche", in conformità alle Linee Guida in merito approvate da Confindustria il 31 marzo 2008. Per quanto sopra specificato, si segnala che l'osservanza del Codice è da considerarsi parte integrante delle obbligazioni contrattuali assunte dai dipendenti ai sensi per gli effetti di cui all'art. 2104 del cod. civ.

L'Organo Amministrativo approva il Codice Etico. La Direzione aziendale può promuovere proposte di integrazione o di modifica dei contenuti.

È stato istituito un Organismo di Vigilanza che controlla il funzionamento e l'osservanza del Modello di Organizzazione e Gestione per la prevenzione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/01. L'Organismo di Vigilanza, in collaborazione con l'Organo Amministrativo aziendale, ha il compito di verificare lo stato di adeguatezza del Codice Etico rispetto alla sensibilità della Società e che la Società lo attui e lo applichi.

Il presente Codice Etico è strutturato in quattro parti principali:

- Sistema dei valori: definisce i valori di riferimento di OVATTIFICIO POKER A. SRL;
- Principi di comportamento: individua i criteri di condotta da seguire nei rapporti con gli *stakeholders*;
- Sistema di controllo interno: fissa i meccanismi di attuazione e di controllo approntati per la corretta applicazione del Codice Etico e per il suo continuo miglioramento;
- Sistema Sanzionatorio.

il Codice costituisce elemento essenziale del Modello di Organizzazione e Gestione della Società e mira ad essere uno strumento di tutela degli interessi di tutti coloro che, con diverso titolo, ruolo e funzione, concorrono liberamente alla creazione diffusa e trasparente del valore d'impresa, collaborando con la Società.

La Società inoltre si impegna alla diffusione del Codice Etico tra tutti coloro con i quali intrattiene rapporti d'affari, richiedendo la conoscenza ed il rispetto delle regole in esso contenute.

## 1.2 MISSIONE E VALORI

OVATTIFICIO POKER A. SRL ha come oggetto sociale la produzione di ovatte per imbottiture e di guanciali, che implica l'acquisto di fibre tessili e materiali per imballaggio, lo stoccaggio, la movimentazione, la distribuzione e la commercializzazione in Italia e all'estero di prodotti tessili ottenuti dalla lavorazione. La Società si impegna nella sostenibilità della propria attività nell'ottica dell'economia circolare: attualmente oltre il 60% delle materie prime utilizzate (fibre tessili e imballaggi) è originata da rigenerazione di plastica che altrimenti costituirebbe rifiuto, l'impianto fotovoltaico di proprietà rende il sistema produttivo indipendente dall'esterno per circa il 30%, non vengono conferiti rifiuti derivanti dalla produzione in quanto tutti i residui/scarti di produzione vengono reimmessi nel ciclo produttivo, senza pregiudizio per la qualità del prodotto.

OVATTIFICIO POKER A. SRL considera che, In termini economici, l'impresa è un generatore di ricchezza redistribuibile fra diversi soggetti interessati: oltre ai proprietari ed ai collaboratori interni dell'impresa, si riconoscono altri portatori di interessi, genericamente definiti "stakeholders". Se si considera l'ambiente esterno all'impresa, il nucleo centrale di riferimento è formato dai rapporti con i clienti, i fornitori ed i concorrenti, mentre il macroambiente si allarga alla struttura sociale, a quella demografica, all'ambiente naturale, all'ambito politico, a quello tecnologico, fino a quello economico nazionale ed internazionale: tutti questi contesti possono essere toccati dalla condotta dell'impresa. Nell'interagire con altri soggetti l'impresa compie atti a rilevanza sociale che travalicano le funzioni economiche tipiche, con conseguenze che creano scopi supplementari alla massimizzazione del profitto. Tali scopi possono essere interpretati come massimizzazione del bene comune, secondo l'economia etica che si prefigge l'equa distribuzione della ricchezza prodotta per garantire i bisogni di base degli individui, nel rispetto dell'ambiente e delle future generazioni: non è una concezione di beneficenza ma di responsabilità per l'implementazione del benessere comune, integrata dalle regole di gestione dell'impresa basate su efficienza, efficacia e razionalizzazione dei processi produttivi.

In tale ottica la Società adotta come propria politica il perseguimento di standard produttivi ed etici elevati, anche a presidio della sua reputazione sul mercato di riferimento; per questo la Società conferma l'eticità dei comportamenti quale punto di riferimento delle proprie attività e delle proprie scelte manageriali, nella convinzione che il conseguimento di interessi particolari non possa giustificare una condotta non pienamente in linea con tali principi. La Società impronta il proprio operato alla puntuale osservanza delle leggi, delle regole di mercato e dei principi ispiratori della concorrenza leale. In tale prospettiva, l'adozione del Codice Etico è una riconferma delle preesistenti regole e dei principi guida della Società; la Società intende con ciò rafforzare il clima di fiducia e di positiva collaborazione con tutti i soggetti che, a vario titolo, sono interessati al comune sviluppo e diffusione dei valori della Società.

### 1.3 DESTINATARI ED AMBITO DI APPLICAZIONE

I principi e le disposizioni del presente Codice Etico sono rivolti a tutti i seguenti Destinatari:

- soggetti che nell'ambito dell'organizzazione aziendale si trovano in posizione apicale (Organo Amministrativo e Responsabili)
- soggetti che nell'ambito dell'organizzazione aziendale rivestono una posizione subordinata rispetto ai primi (Dipendenti);
- collaboratori esterni che svolgono, direttamente o indirettamente, prestazioni connesse all'attività aziendale (consulenti, professionisti esterni);
- partner commerciali ed operativi che abbiano un ruolo in progetti ed operazioni.
- Sono altresì chiamati al rispetto dei principi contenuti nel Codice tutti coloro che abbiano a qualunque titolo rapporti con la società (clienti, fornitori, Pubbliche Amministrazioni, etc.); tutti i Destinatari si impegnano ad operare con lealtà, serietà, onestà, competenza e trasparenza, nell'assoluto rispetto delle leggi e delle normative vigenti.

Ogni Destinatario è tenuto ad adoperarsi per raggiungere gli obiettivi stabiliti, rispettare gli impegni, segnalare palesi difformità ed eventualmente fornire suggerimenti per il miglioramento continuo.

Tutti i Destinatari sono tenuti a segnalare all'Organismo di Vigilanza ogni violazione del Codice che dovesse essere loro nota, commessa da qualunque soggetto, con le modalità indicate nel Modello di Organizzazione e Gestione; l'omessa segnalazione costituisce violazione del Codice e dei suoi principi.

## 2. SISTEMA DEI VALORI

Il Codice Etico esprime l'insieme dei valori, principi e linee di comportamento che devono contraddistinguere l'intera attività della Società, ritenendo che il rispetto delle regole etiche e di trasparenza nella conduzione della propria attività costituiscano la condizione fondamentale per perseguire e raggiungere i propri obiettivi. La Società promuove la creazione di un ambiente caratterizzato da un forte senso di integrità etica, convinta che ciò contribuisca all'efficacia delle politiche e dei sistemi di controllo, influenzando sui comportamenti.

Tutte le attività lavorative di quanti operano per la Società devono essere svolte con impegno professionale, rigore morale e correttezza gestionale, anche al fine di tutelarne l'immagine. Tutti i Destinatari che operano con la Società sono tenuti, nello svolgimento delle proprie mansioni, al rispetto dei seguenti principi Etico-comportamentali, oltre che con tutti i principi inseriti nelle altre procedure gestionali societarie:

- Tutela e valorizzazione della persona, ovvero rispetto per ciascun individuo, valorizzazione delle rispettive capacità, instaurazione di meccanismi di fiducia e responsabilizzazione, atti a rendere solidali gli interlocutori e comune la missione aziendale;
- Uguaglianza, imparzialità ed equità, ovvero uniformità di trattamento e relazione sociale nei confronti di ogni interlocutore, prescindendo da differenze di età, sesso, razza, handicap fisici, religione, grado aziendale, potere economico, influenza sociale, senza favoritismo per nessuna delle parti in causa, siano esse pubbliche o private, legate con il Destinatario da rapporti di amicizia od inimicizia, parentela o affinità;
- Diligenza, ovvero assolvimento delle proprie mansioni con cura, attenzione ed accuratezza;
- Efficacia, Efficienza e Qualità, ovvero comportamento volto ad un utilizzo ottimale delle risorse per il soddisfacimento dei requisiti di riferimento;
- Opportunità ed economicità, ovvero valutazione critica di ogni azione secondo criteri che rispettino il senso comune di adeguatezza e pertinenza;
- Onestà, ovvero incapacità di compiere atti illegali, illeciti od anche solo malvagi, sia per osservanza dei principi giuridici, del Codice e dei principi morali, che per senso della giustizia: i Destinatari debbono avere la consapevolezza del significato etico delle loro azioni, non devono perseguire l'utile personale o aziendale a discapito delle leggi vigenti e delle norme qui esposte, o anche solo compiere azioni che, secondo il comune senso di coscienza, contrastano con l'onestà;
- Trasparenza, ovvero esecuzione delle proprie mansioni attraverso un regime di piena intellegibilità dell'operato da parte di chiunque; ogni azione compiuta dai Destinatari e da quanti intrattengono rapporti con la società deve essere pienamente ricostruibile e facilmente individuabile in tutti i propri passaggi, di modo che tutti i rapporti siano comprensibili e i rispettivi atti giustificabili;
- Riservatezza, ovvero astensione dalla divulgazione di qualunque dato aziendale (sia esso di carattere tecnico, logistico, strategico, economico) e personale, in ossequio a tutte le norme vigenti in tema di privacy; la raccolta ed il trattamento di dati sono strettamente riservati agli organi aziendali deputati a ciò e vanno eseguiti secondo la disciplina aziendale;
- Tutela della salute, ovvero rispetto di tutte le normative vigenti in tema di prevenzione di infortuni e malattie professionali, nonché attenzione all'igiene ed alle condizioni personali e del posto di lavoro;
- Tutela dell'ambiente, ovvero rispetto di tutte le normative vigenti in tema di ambiente ed inquinamento e attenzione ad ogni condotta che, offenda il senso comune dell'educazione ambientale; attuazione di programmi di raccolta differenziata di rifiuti e riciclaggio di materiale riutilizzabili; riduzione di ogni forma di inquinamento.

## 2.1 RESPONSABILITÀ E RISPETTO DELLE LEGGI

OVATTIFICIO POKER A. SRL ha come scopo primario il rispetto della normativa vigente ed applicabile, esige dai propri soci, dall'Organo Amministrativo, collaboratori e dipendenti in genere, e da chiunque svolga a qualsiasi titolo funzioni di rappresentanza, anche di fatto, il rispetto della legislazione e di tutte le norme vigenti e dei principi e procedure a tale scopo preordinate, nonché comportamenti eticamente corretti, tali da non pregiudicarne l'affidabilità morale e professionale.

Le principali norme di riferimento sono: D.lgs 81/2008 e ss.mm. (Sicurezza sul lavoro), Regolamento UE 2016/679 per il trattamento di dati personali (Tutela Privacy), D.lgs 152/2006 e ss.mm. (TU Ambiente), C.C.N.L. Tessile moda, Norme relative alla gestione del personale ed agli adempimenti in materia di lavoro, Principi contabili nazionali e internazionali, Statuto sociale e Regolamenti approvati dall'Assemblea dei soci, Normativa fiscale vigente, il LIBRO VERDE 366/2001 della COMMISSIONE DELLE COMUNITÀ EUROPEE Promuovere un quadro europeo per la responsabilità sociale delle imprese, ecc.

## 2.2 ONESTÀ

L'onestà è il principio fondamentale per tutte le attività della Società: le iniziative, i rendiconti e le comunicazioni sono gestite secondo detto principio, che è elemento essenziale della gestione organizzativa. I rapporti con i portatori d'interesse, a tutti i livelli, devono essere improntati a criteri e comportamenti di correttezza, collaborazione, lealtà e reciproco rispetto.

## 2.3 TRASPARENZA DELLE INFORMAZIONI E DELLA CONTABILITÀ

OVATTIFICIO POKER A. SRL riconosce il valore fondamentale della corretta informazione in ordine ai fatti significativi concernenti la gestione societaria e contabile e in alcun modo giustifica azioni dei propri collaboratori che impediscano il controllo da parte degli enti od organizzazioni preposte; la Società attua un flusso continuo e completo di informazioni fra gli organi sociali, le diverse aree aziendali, la Direzione, le varie figure apicali, l'Organo di Vigilanza, e, ove necessario, verso le Pubbliche Autorità. In ogni caso le informazioni trasmesse all'esterno e all'interno dell'organizzazione stessa sono rispettose dei requisiti di veridicità, completezza ed accuratezza, anche in relazione a dati economici, finanziari e contabili.

## 2.4 RISERVATEZZA DELLE INFORMAZIONI

OVATTIFICIO POKER A. SRL garantisce la riservatezza delle informazioni in proprio possesso, la conformità della legislazione vigente in materia di gestione dei dati personali e non ricerca dati riservati attraverso mezzi illegali. Tutte le informazioni a disposizione dell'Organizzazione sono trattate nel rispetto della riservatezza e della privacy dei soggetti interessati. Il personale in possesso di informazioni di interesse aziendale o relativamente a qualsiasi portatore d'interesse, in nessun modo è autorizzato a diffonderla o utilizzarla al di fuori degli scopi operativi per cui è stato legittimato dalla Società.

## 2.5 CORRETTEZZA NELLA GESTIONE SOCIETARIA E NELL'UTILIZZO DELLE RISORSE

OVATTIFICIO POKER A. SRL persegue il proprio oggetto sociale nel rispetto della legge e dei regolamenti sociali, assicurando il corretto funzionamento degli organi sociali e la tutela dei diritti patrimoniali e partecipativi dei propri soci, salvaguardando l'integrità del capitale sociale e del patrimonio. L'utilizzo delle risorse risponde ai principi di opportunità, economicità, efficacia, efficienza e qualità.

## 2.6 VALORE DELLE RISORSE UMANE E RISPETTO DELLA PERSONA

OVATTIFICIO POKER A. SRL promuove il rispetto dell'individuo e l'integrità fisica e culturale della persona. Le risorse umane sono considerate fondamentali per lo sviluppo della Società, che garantisce condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale ed ambienti di lavoro sicuri ed applica ai propri dipendenti la legislazione ed i contratti di lavoro vigenti. La Società adotta i principi della Raccomandazione 92/131/CEE

della Commissione del 27/11/ 1991 sulla TUTELA DELLA DIGNITÀ DELLE DONNE E DEGLI UOMINI SUL LAVORO e aderisce all' dell'Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro" del 26 aprile 2007.

#### 2.7 RESPONSABILITÀ VERSO LA COLLETTIVITÀ

OVATTIFICIO POKER A. SRL si assume l'obbligo di svolgere il proprio operato nel rispetto delle comunità locali e nazionali, anche sostenendo iniziative culturali e sociali per rafforzare la propria immagine nei confronti della collettività.

#### 2.8 CORRETTEZZA NEI RAPPORTI CON ENTI LOCALI E ISTITUZIONI PUBBLICHE

OVATTIFICIO POKER A. SRL si propone di gestire i rapporti con le istituzioni pubbliche, gli enti locali ed in generale la Pubblica Amministrazione con la massima integrità e correttezza, in particolare per l'eventuale richiesta o gestione di contributi ed erogazioni pubbliche, al fine di garantire la massima chiarezza nei rapporti istituzionali.

#### 2.9 TUTELA DELL'AMBIENTE, DELLA SICUREZZA E SVILUPPO SOSTENIBILE

OVATTIFICIO POKER A. SRL sostiene e promuove, presso i propri clienti e presso tutti i portatori di interesse la salvaguardia dell'ambiente, la sicurezza e lo sviluppo sostenibile in rispetto della normativa vigente. Tutta l'attività della Società è volta all'implementazione di uno sviluppo sostenibile.

### 3. PRINCIPI DI COMPORTAMENTO

I Destinatari, oltre che al rispetto della legge, sono tenuti all'osservanza delle previsioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo e del Codice Etico che ne è parte integrante. Non sono tollerate, e saranno quindi sanzionate, richieste volte ad indurre le persone ad agire contro la legge e il Codice Etico, o ad adottare comportamenti lesivi delle convinzioni morali e personali di ciascuno.

Qualsiasi dipendente, collaboratore, amministratore che riceva direttamente o indirettamente richieste di denaro o di favori di qualunque tipo formulate nel contesto di rapporti per conto della Società con pubblici funzionari, incaricati di pubblico servizio o dipendenti in genere della Pubblica Amministrazione (italiana o di altri paesi esteri) o di altre Pubbliche Istituzioni, o con soggetti privati (italiani o esteri), deve immediatamente riferire all'Organismo di Vigilanza per l'assunzione dei provvedimenti conseguenti.

#### 3.1 SOCI E COMPONENTI DEGLI ORGANI SOCIALI

I soci e i componenti degli organi sociali, consapevoli della propria responsabilità, hanno l'obbligo di assicurare la condivisione della visione e missione etica della Società, oltre a:

mantenere un comportamento ispirato a lealtà, integrità e senso di responsabilità nei confronti della Società; valutare le situazioni di conflitto di interessi o di incompatibilità di funzioni, incarichi all'esterno o all'interno della Società, astenendosi dal compiere operazioni in conflitto di interessi nell'ambito della propria attività;

mantenere un comportamento ispirato ad autonomia, indipendenza e correttezza con le Istituzioni Pubbliche, i soggetti privati (inclusi i creditori sociali), le associazioni economiche, le forze politiche, nonché ogni altro operatore nazionale ed internazionale;

garantire una partecipazione assidua ed informata alle adunanze e alle attività degli organi sociali e di non ostacolare le attività di controllo e/o di revisione svolte dagli enti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza;

fare un uso riservato delle informazioni di cui vengono a conoscenza, evitando di avvalersi della loro posizione per ottenere vantaggi personali sia diretti che indiretti; l'attività di comunicazione verso l'esterno deve rispettare le norme in materia di privacy e deve salvaguardare le informazioni a carattere sensibile.

OVATTIFICIO POKER A. SRL assicura che la tenuta delle scritture contabili, la formazione e redazione del bilancio di esercizio, dei consuntivi economici, delle comunicazioni sociali in genere e di quant'altro richiesto per il suo funzionamento avvenga in conformità alle disposizioni di legge, ai principi, alle norme vigenti; vigila sull'operato dell'Organo Amministrativo, della Direzione aziendale e delle persone coinvolte nelle attività di formazione della contabilità, del bilancio o di altri documenti similari.

OVATTIFICIO POKER A. SRL chiede ai soci il rispetto dei principi di correttezza, collaborazione, onestà, rispetto della legge in tutte le funzioni che li vedono coinvolti nello svolgimento delle attività societarie.

#### 3.2 PERSONALE

Il Personale di OVATTIFICIO POKER A. SRL deve attenersi, nell'espletamento dei propri compiti, sia nei rapporti interni sia nei confronti degli interlocutori esterni, alla normativa vigente, al contratto di lavoro, ai principi contenuti nel Codice Etico anche attraverso l'accettazione del presente documento; deve inoltre improntare la propria condotta ai principi di integrità, correttezza, fedeltà e buona fede.

Il personale collabora con regolare contratto di lavoro e la Società non ammette forme di lavoro irregolare e di discriminazione nei confronti delle persone. Nella gestione dei rapporti gerarchici l'autorità è esercitata con equità e correttezza: costituisce abuso della posizione di autorità richiedere, come atto dovuto al superiore gerarchico, prestazioni, favori personali e qualunque comportamento che configuri una violazione del presente Codice Etico. Coloro che ritengano di aver subito offese o discriminazioni possono denunciare l'accaduto come da procedura interna per GESTIONE MOLESTIE E VIOLENZA NEL LUOGO DI LAVORO alla



funzione competente che, qualora lo ritenga necessario, trasferirà l'informazione all'Organismo di Vigilanza per l'accertamento dei fatti e l'applicazione delle conseguenti misure. Non rientrano nel concetto di discriminazione le disparità di trattamento motivate da criteri oggettivi, che non siano in contrasto con la legge o con il contratto collettivo.

Il Personale deve mantenere comportamenti responsabili, proteggere le risorse affidategli ed ha il dovere di informare tempestivamente i soggetti preposti riguardo ad eventuali minacce o eventi dannosi per la Società o per i suoi beni, anche in caso di situazioni anomale. In particolare il Personale è tenuto a:

evitare usi impropri delle risorse che possano causare costi indebiti, danni o riduzione di efficienza o comunque in contrasto con l'interesse della Società;

operare sempre nel rispetto delle norme di sicurezza previste dalla Legge e dalle procedure interne, al fine di prevenire possibili danni a cose, persone o all'ambiente;

utilizzare i beni di proprietà della Società nel rispetto della legge e dei principi del presente Codice Etico, esclusivamente per scopi connessi e strumentali all'esercizio dell'attività lavorativa; comunque, è vietato, salvo quando previsto da normative specifiche o accordi aziendali, l'utilizzo da parte di terzi o la cessione dei beni stessi a terzi, anche temporaneamente;

evitare conflitti di interesse tra le attività economiche personali e familiari e le mansioni ricoperte nella Società, ad es. utilizzando le informazioni acquisite nel proprio lavoro in modo che si possa creare conflitto tra i propri interessi personali e gli interessi della Società, svolgendo attività di qualsiasi tipo presso clienti, fornitori, concorrenti, enti pubblici o organizzazioni di pubblico interesse;

non accettare doni o favori di terzi che abbiano rapporti d'affari con la Società, oltre le normali regole di cortesia;

astenersi dal trarre vantaggio personale da opportunità d'affari delle quali è venuto a conoscenza nel corso dello svolgimento delle proprie funzioni nella Società.

In tema di salute e sicurezza sul lavoro, il Personale deve:

prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, sulle quali ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro;

osservare le disposizioni e le istruzioni impartite ai fini della protezione collettiva e individuale e contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;

utilizzare correttamente attrezzature di lavoro e dispositivi di sicurezza, e non compiere di propria iniziativa operazioni che non sono di propria competenza o che possono compromettere la sicurezza propria o altrui;

partecipazione ai programmi di formazione e addestramento organizzati dal datore di lavoro;

sottoporsi ai controlli sanitari previsti dalla normativa vigente o comunque disposti dal medico competente.

OVATTIFICIO POKER A. SRL riconosce e rispetta il diritto dei propri dipendenti, collaboratori e Organo Amministrativo a partecipare ad investimenti, affari o ad attività di altro genere al di fuori di quelle svolte nell'interesse della Società, purché si tratti di attività consentite dalla legge e dalle norme contrattuali e compatibili con gli obblighi assunti in qualità di dipendenti, collaboratori o Organo Amministrativo.

La privacy del Personale e la riservatezza delle informazioni è tutelata nel rispetto della normativa di riferimento, a cui tutto il personale è tenuto ad attenersi scrupolosamente; dipendenti, collaboratori e Organo Amministrativo sono tenuti ad attuare quanto previsto in tema di sicurezza delle informazioni, per garantirne l'integrità, la riservatezza e la disponibilità. È obbligo di ogni dipendente, collaboratore e amministratore assicurare la riservatezza richiesta dalle circostanze per ciascuna notizia appresa in ragione della propria funzione lavorativa. E' esclusa ogni indagine sulle idee, la vita privata e lo stato di salute delle persone.

### 3.3 TERZI DESTINATARI

Il Codice Etico è applicabile anche ai Terzi destinatari, facendo riferimento ai soggetti esterni alla Società che operino, direttamente o indirettamente per OVATTIFICIO POKER A. SRL (es. consulenti e fornitori, partner commerciali, etc.) e che sono pertanto obbligati a rispettare le indicazioni contenute nel Codice Etico.

La scelta dei fornitori avviene nel rispetto della legge e delle pari opportunità, sulla base di parametri quali la qualità, la convenienza, il prezzo, la capacità, la flessibilità, l'efficienza, l'eticità, il rispetto della legge e secondo requisiti di professionalità e affidabilità, organizzazione, know-how, tenuta di condotte rispettose dell'ambiente e tenuta di condotte che non si riversino negativamente sull'immagine e sul buon nome di OVATTIFICIO POKER A. SRL.

Le sponsorizzazioni o elargizioni in beneficenza sono gestite direttamente dalla Direzione della Società.

## 4. SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO

### 4.1 L'ORGANISMO DI VIGILANZA

OVATTIFICIO POKER A. SRL si pone l'obiettivo di favorire in azienda una cultura per la consapevolezza dell'esistenza dei controlli e l'assunzione di una mentalità orientata all'esercizio del controllo.

Per controlli interni si intendono tutti gli strumenti necessari o utili a indirizzare, gestire e verificare le attività dell'impresa con l'obiettivo di assicurare il rispetto delle leggi e delle procedure, proteggere i beni dell'Ente, la salute e la sicurezza delle persone, gestire efficientemente le attività e fornire dati contabili e finanziari accurati e completi.

La responsabilità di realizzare un sistema di controllo interno efficace è comune a ogni livello della struttura organizzativa; conseguentemente, tutto il Personale, nell'ambito delle funzioni svolte, è coinvolto nella definizione e nel corretto funzionamento del sistema di controllo.

E' costituito un Organismo di Vigilanza, con i seguenti compiti in merito all'attuazione del Codice Etico:

monitorare l'applicazione del Codice Etico da parte degli interessati, attraverso l'applicazione di piani di audit interni e accogliendo eventuali segnalazioni fornite dai portatori d'interesse interni ed esterni;

trasmettere al management aziendale ed agli organi amministrativi la richiesta di applicazione di eventuali sanzioni per violazioni al presente Codice Etico;

relazionare periodicamente all'Organo Amministrativo sui risultati dell'attività svolta;

esprimere pareri in merito alla revisione delle più rilevanti politiche e procedure, allo scopo di garantirne la coerenza con il Codice Etico;

provvedere, ove necessario, alla proposta di revisione periodica del Codice Etico.

### 4.2 COMUNICAZIONE

Il Codice Etico è portato a conoscenza di tutti i soggetti interessati interni ed esterni mediante apposite attività di comunicazione, la Società provvede a stabilire canali di comunicazione attraverso i quali i soggetti interessati potranno rivolgere le proprie segnalazioni in merito al Codice Etico o a sue eventuali violazioni direttamente all'Organismo di Vigilanza.

Mail: [opa.odv@gmail.com](mailto:opa.odv@gmail.com)

### 4.3 VIOLAZIONI DEL CODICE ETICO

In caso di accertata violazione del Codice Etico, l'Organismo di Vigilanza riporta la segnalazione e richiede l'applicazione di eventuali sanzioni ritenute necessarie alla Direzione. Nel caso in cui tali violazioni riguardino membri del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza riporterà le segnalazioni e la proposta di sanzione disciplinare al Consiglio di Amministrazione per l'eventuale convocazione dell'Assemblea dei Soci. Le competenti funzioni, attivate dagli organi di cui sopra, approvano i provvedimenti, anche sanzionatori, da adottare secondo le normative in vigore, ne curano l'attuazione e riferiscono l'esito all'Organismo di Vigilanza; qualora non venga comminata la sanzione proposta dall'Organismo di Vigilanza, la Direzione e/o il Consiglio di Amministrazione ne dovranno dare adeguata motivazione.

## 5. IL SISTEMA SANZIONATORIO

### 5.1 LINEE GUIDA DEL SISTEMA SANZIONATORIO

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello Organizzativo e dal presente Codice Etico costituisce adempimento da parte del personale degli obblighi previsti dall'art. 2104, 2, del codice civile (*Diligenza del prestatore di lavoro: Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale. Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende*).

La violazione dei principi fissati nel Codice compromette il rapporto fiduciario tra la Società e l'Organo Amministrativo, i soci, i dipendenti, i consulenti, i collaboratori a vario titolo, i fornitori, i partner commerciali e finanziari.

Nell'espletamento delle attività aziendali, costituiscono violazioni (ad es.): la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Codice Etico e alle norme da esso richiamate, o l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Codice Etico; la messa in atto, in generale, di azioni o comportamenti contrari alle leggi e regolamenti sia nazionali sia internazionali (ad es. in materia di privacy).

Le sanzioni saranno commisurate alla gravità della infrazione, all'intensità dell'elemento psicologico in termini di colpa o dolo ed alla eventuale reiterazione della infrazione, l'accertamento della buona fede nella realizzazione di comportamenti costituenti non corretta applicazione dei principi e delle regole stabiliti dal Codice Etico potrà costituire motivo di esimente o attenuante; le sanzioni saranno accertate ed irrogate dall'Organismo Interno di Vigilanza secondo il suo prudente apprezzamento, tenuto conto di tutte le circostanze del caso concreto.

### 5.2 SANZIONI

Sanzioni nei confronti dell'Organo Amministrativo:

In caso di violazione da parte dell'Organo Amministrativo, l'Organismo di Vigilanza ne informerà il Consiglio di Amministrazione il quale provvederà ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa. Nell'ipotesi in cui sia disposto il rinvio a giudizio dell'Organo Amministrativo, presunti autori del reato da cui deriva la responsabilità amministrativa della Società, si procederà alla convocazione dell'Assemblea dei soci per deliberare in merito alla opportunità della revoca del mandato.

L'Organismo di Vigilanza deve essere tenuto debitamente aggiornato riguardo all'applicazione delle eventuali sanzioni emesse.

Sanzioni nei confronti dei dipendenti:

Alla notizia di una violazione di un lavoratore dipendente, deve essere iniziato un procedimento disciplinare finalizzato all'accertamento di tale illecito.

Al personale dipendente trovano applicazione le sanzioni previste dal sistema disciplinare, dalla legge (art.7 dello Statuto dei Lavoratori) e dai contratti collettivi. In particolare, nel caso in cui vi sia una violazione rilevata dall'Organismo di Vigilanza, viene avviata a cura della Direzione la procedura di accertamento delle mancanze e deviazioni stabilite dal Contratto Collettivo Nazionale Lavoro Tessile Abbigliamento Moda.

Le sanzioni disciplinari previste dal CCNL Contratto Collettivo Nazionale Lavoro applicato sono:

richiamo verbale

ammonizione scritta

multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria

sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a un massimo di tre giorni

licenziamento (ai sensi delle previsioni normative).

Sanzioni verso collaboratori esterni e parti terze

Nei confronti di agenti o di ogni altro collaboratore terzo, consulenti e altri soggetti terzi (Terzi destinatari), che si rendono responsabili della violazione delle linee di condotta indicate nel Modello Organizzativo e di gestione e Codice Etico, tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto 231/01, si potrà determinare, secondo quanto previsto dal Codice Etico, il richiamo al rigoroso rispetto delle disposizioni citate, la risoluzione del rapporto contrattuale per giusta causa, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti all'Ente, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure sanzionatorie previste nel Decreto 231.

A tal fine è possibile prevedere l'inserimento nei contratti di specifiche clausole che diano atto della conoscenza del Decreto 231/01, e che disciplinino le conseguenze in caso di violazione delle previsioni cui alla clausola (in particolare in caso di attività affidate a terzi in "outsourcing", in quanto in tal caso si demanda all'esterno lo svolgimento di compiti propri dell'Ente).

Compete all'Organismo di Vigilanza valutare l'idoneità delle misure adottate dall'Ente nei confronti dei collaboratori, dei consulenti e dei terzi e suggerire alla Direzione un eventuale aggiornamento delle obbligazioni contrattuali.

#### Procedimento di irrogazione delle sanzioni

Una volta ricevuta segnalazione di eventuali violazioni, che non coinvolga la Direzione, l'Organismo di Vigilanza ne informa quest'ultima che subito attiverà il relativo procedimento disciplinare.

Nel caso in cui, in seguito alle verifiche e agli accertamenti, sia effettivamente riscontrata la violazione, saranno inflitte, da parte degli enti competenti le sanzioni previste.

Al fine di consentire il monitoraggio circa l'applicazione delle sanzioni disciplinari al personale dipendente, la Direzione comunica all'Organismo di Vigilanza l'avvenuta applicazione di tali sanzioni; analoga comunicazione viene fatta nel caso la violazione sia commessa dai membri del Consiglio di Amministrazione.

## 6. ATTUAZIONE E DISPOSIZIONI FINALI

OVATTIFICIO POKER A. SRL si impegna a perfezionare e/o aggiornare le disposizioni del presente Codice etico. A tal fine, le proposte di modifica eventualmente avanzate dagli stakeholder saranno oggetto di una previa verifica da parte dell'Organismo Interno di Vigilanza, che rilascerà un parere non vincolante ai soggetti competenti per l'approvazione delle modifiche.