

CODICE ETICO DI CO.TRA.L. S.P.A.

**Testo aggiornato dal Consiglio di Amministrazione
con deliberazioni n. 77 del 11 settembre 2007 e n. 87 del 25 settembre 2007**

Premessa

Il Codice Etico è la “Carta Costituzionale” dell’impresa, in cui vengono definiti i diritti ed i doveri morali e le conseguenti responsabilità etico-sociali alla cui osservanza è tenuto ogni partecipante all’organizzazione imprenditoriale.

Il Codice Etico rappresenta per la compagine sociale la codificazione delle politiche di controllo dei comportamenti individuali. Esso costituisce un mezzo efficace per prevenire comportamenti irresponsabili o illeciti da parte di chi opera in nome e per conto dell’azienda, attraverso l’introduzione della definizione chiara ed esplicita delle responsabilità etiche e sociali dei propri dirigenti, quadri, dipendenti e fornitori.

Il Codice Etico è il principale strumento d’implementazione dell’etica all’interno dell’azienda ed è un mezzo che garantisce la gestione equa ed efficace delle transazioni e delle relazioni umane, che sostiene la reputazione dell’impresa, in modo da creare fiducia verso l’esterno.

In considerazione del Sistema di Controllo Interno vigente in Azienda, al fine di armonizzare i principi etici generali contenuti nel presente documento con le finalità introdotte dal legislatore in materia di Responsabilità Amministrativa degli Enti ex Dlgs. 231/2001, i Destinatari del Codice Etico sono tenuti a rispettare anche il Sistema delle Regole di Condotta contenute nel Modello 231/2001 – Parte Generale – approvato con deliberazione del C.d.A. in data 16.01.2007, cui espressamente si rinvia.

La struttura del Codice Etico si articola su cinque livelli:

- 1) I principi etici generali che raccolgono la missione imprenditoriale ed il modo più corretto di realizzarla;
- 2) Le norme etiche per le relazioni dell’impresa con i vari stakeholder (consumatori, fornitori, dipendenti, etc.);
- 3) Gli standard etici di comportamento:
 - Principio di legittimità morale
 - Equità ed eguaglianza
 - Tutela della persona
 - Diligenza
 - Trasparenza

- Onestà
- Riservatezza
- Imparzialità
- Tutela dell'ambiente
- Protezione della salute;

4) Le sanzioni interne per la violazione delle norme del Codice Etico;

5) Gli strumenti di attuazione.

L'attuazione dei principi contenuti nel Codice Etico è affidata al Comitato Etico e, in mancanza, al Comitato di Controllo Interno. Ad esso è affidato il compito di diffondere la conoscenza e la comprensione del Codice Etico in azienda, monitorare l'effettiva attivazione dei principi contenuti nel documento, ricevere segnalazioni in merito alle violazioni, intraprendere indagini e comminare sanzioni.

La metodologia realizzativa prevede:

1) Un'analisi della struttura aziendale per l'individuazione della mission e dei gruppi di stakeholder di riferimento.

2) La discussione interna per l'individuazione dei principi etici generali da perseguire, le norme etiche per le relazioni dell'impresa con i vari stakeholder, gli standard etici di comportamenti.

3) La consultazione degli stakeholder per la condivisione dei principi etici generali e particolari per ogni gruppo.

4) L'adeguamento dell'organizzazione aziendale, delle procedure, delle politiche imprenditoriali con riferimento ai principi del Codice Etico. In particolare riveste una notevole importanza l'attività di formazione etica finalizzata a portare a conoscenza di tutti i soggetti dell'impresa l'esistenza del Codice Etico e ad assimilarne i contenuti. Il dialogo e la partecipazione sono indispensabili per far condividere a tutto il personale i valori presenti in questo importante documento.

SOMMARIO ARTICOLI

- 1) Principi Generali
- 2) Risorse Umane
- 3) Utenti
- 4) Fornitori
- 5) Rete dei servizi
- 6) Pubblica Amministrazione
- 7) Azionisti e Comunità Finanziaria
- 8) Il Sistema di Controllo Interno e il Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi del Dlgs. 231/2001
- 9) Comitato per il controllo del rispetto del Codice Etico e del Modello 231/2001

- 10) Compiti della funzione Audit di CO.TRA.L.
- 11) Antitrust e Organi Regulatori
- 12) Trattamento dei dati e delle informazioni
- 13) Il Sistema disciplinare per le violazioni al Codice Etico e al Modello 231/2001

1. Principi Generali

La mission centrale di Co.Tra.L S.p.A. (qui di seguito per brevità anche solo “CO.TRA.L.” o “Compagnia” o “Impresa” o “Società”) è quella di “fornire un servizio di trasporto su tutto il territorio regionale e nelle aree limitrofe delle altre regioni che risponda alle esigenze del cliente e della comunità”, di “rilanciare l’immagine aziendale con idee e tecnologie nuove” e di “diffondere l’utilizzo del mezzo pubblico nel trasporto regionale, mettendo a disposizione un servizio professionale che procuri soluzioni di qualità” utilizzando “al meglio le capacità, l’esperienza e le risorse a nostra disposizione, specie quelle giovani alla cui professionalizzazione la Società è fortemente impegnata”.

Il core business di CO.TRA.L. consiste nella prestazione del servizio di trasporto su tutto il territorio regionale e nelle aree limitrofe delle altre regioni.

I valori nei quali CO.TRA.L. si identifica ed a cui l’intera attività aziendale è finalizzata sono:

1. Eguaglianza - La Compagnia garantisce un trattamento uguale per tutti.
2. Imparzialità - Il personale della Compagnia è chiamato ad attuare comportamenti ispirati ad obiettività, imparzialità, cortesia ed attenzione verso il cliente.
3. Continuità - La Compagnia assicura un servizio continuo e regolare, cercando di limitare al massimo eventuali disservizi.
4. Partecipazione - La Compagnia favorisce la partecipazione del cliente e delle sue forme associative, al fine di tutelare il diritto alla corretta utilizzazione del servizio. Per migliorare la collaborazione, CO.TRA.L. S.p.A. garantisce al cliente il diritto a sottoporre suggerimenti ed a formulare proposte. Altro strumento di partecipazione privilegiata è il rapporto costante e continuativo con gli Enti locali.
5. Efficacia ed efficienza - La Compagnia si impegna a migliorare continuamente il livello di efficienza e di efficacia del servizio, attraverso l'adozione delle opportune soluzioni tecnologiche ed organizzative.
6. Riservatezza - La Compagnia assicura la riservatezza di tutte le informazioni in proprio possesso e si astiene dal ricercare, divulgare e utilizzare dati riservati, fatti salvi gli adempimenti di legge e i casi di espressa e consapevole autorizzazione e, comunque, sempre in conformità con la legislazione e con le procedure aziendali vigenti in materia di privacy ai sensi e per gli effetti di cui al Dlgs. 196/2003.

Obiettivo di CO.TRA.L. è creare valore aggiunto in modo stabile e coerente con le aspettative e gli interessi di cui sono direttamente portatori: gli stakeholders, gli utenti, i dipendenti, gli investitori, i fornitori nonché le autorità che vigilano sulla sua attività e sul suo operato.

I comportamenti di CO.TRA.L. sono conseguentemente improntati ai principi di responsabilità aziendale, nelle sue tre distinte declinazioni: economica, ambientale e sociale, ed in particolare è cura ed intenzione di CO.TRA.L. improntare e informare la propria attività intra ed extra moenia ai principi di legalità, correttezza e lealtà.

Pertanto, tutti gli atti ed i documenti posti in essere dai soggetti che operano in nome e/o per conto di CO.TRA.L. devono rispettare le procedure aziendali e le disposizioni legislative, amministrative e regolamentari applicabili.

Questo Codice Etico si rivolge ai componenti degli organi sociali, ai dipendenti e consulenti di CO.TRA.L. (qui di seguito per brevità anche solo i “Destinatari”).

L’intento del presente Codice Etico è quello di chiarire e definire l’insieme dei principi a cui sono chiamati ad uniformarsi i Destinatari nei loro rapporti reciproci nonché nel relazionarsi con portatori di interessi specifici nei confronti della società.

I Destinatari sono pertanto chiamati al rispetto dei valori e principi del Codice Etico e sono tenuti a tutelare, attraverso i propri comportamenti, la rispettabilità e l’immagine di CO.TRA.L. e preservare l’integrità del patrimonio economico ed umano dell’azienda.

E’ cura di CO.TRA.L. diffondere tra i Destinatari, con adeguati mezzi di comunicazione, l’adeguata conoscenza del Codice Etico e delle procedure aziendali.

2. Risorse Umane

CO.TRA.L. attribuisce la massima importanza a quanti prestano la propria attività lavorativa all’interno della compagine sociale, contribuendo direttamente allo sviluppo dell’azienda, perché è proprio attraverso le risorse umane che CO.TRA.L. è in grado di fornire, sviluppare, migliorare e garantire i propri servizi e prodotti e dunque a creare valore.

CO.TRA.L. nella gestione delle risorse umane rispetta i principi stabiliti dalla Dichiarazione Universale dei diritti dell’uomo nonché dall’ILO (International Labour Organization) ed altresì aderisce a quanto previsto dalla normativa vigente ed applicabile in materia di Diritto del Lavoro. E’ inoltre interesse inderogabile di CO.TRA.L. favorire lo sviluppo e la crescita professionale del potenziale di ciascuna risorsa attraverso:

1. il rispetto, anche in sede di recruiting, della personalità e della dignità di ciascun individuo, evitando ogni condizione di disagio;
2. la prevenzione di abusi e discriminazioni quali solo a titolo meramente esemplificativo, ma non esaustivo, in base alla razza, all’orientamento sessuale, al credo religioso, lingua, appartenenza politica o sindacale e handicap;
3. la formazione e l’aggiornamento delle risorse in base alla posizione;

4. la definizione dei ruoli, responsabilità, deleghe e disponibilità di informazioni in modo da permettere a ciascuna risorsa di potere adeguatamente adottare le decisioni di sua competenza nell'interesse della società.
5. l'esercizio prudente, obiettivo ed equilibrato da parte dei responsabili di ciascuna attività specifica od unità organizzativa anche in relazione ai poteri connessi alla delega ricevuta;
6. la valorizzazione della partecipazione innovativa di ciascuna risorsa, nel rispetto dei limiti delle responsabilità;
7. la chiarezza, la precisione e la veridicità della comunicazione interna sulle politiche e le strategie aziendali;
8. l'uso corretto e riservato dei dati personali;
9. la predisposizione di luoghi di lavoro adeguati alle esigenze di sicurezza e della tutela della salute di chiunque li utilizzi.

Ciascuna risorsa è chiamata a collaborare per la realizzazione di un ambiente di lavoro che risponda pienamente a tali requisiti.

Ciascuna risorsa è invitata nei rapporti con i colleghi ad assumere comportamenti improntati ai principi di civile convivenza e di piena collaborazione e cooperazione; devono altresì essere evitate situazioni che possano ingenerare l'insorgere di conflitto di interessi reali od apparenti con CO.TRA.L.. Ogni situazione che possa costituire o determinare un conflitto di interessi deve essere tempestivamente comunicata al superiore gerarchico.

3. Utenti

CO.TRA.L. persegue l'obiettivo di soddisfare i propri utenti fornendo loro servizi e prodotti competitivi e di qualità a condizioni e prezzi congrui, nel pieno rispetto delle norme e dei regolamenti applicabili nel mercato in cui opera.

In dettaglio, gli elevati standard di prestazioni sono assicurati anche attraverso il monitoraggio della qualità volta alla customer satisfaction attraverso:

- la rilevazione dell'indice di soddisfazione della clientela relativamente a (i) regolarità, (ii) puntualità, (iii) affidabilità, (iv) sicurezza, (v) diffusione delle informazioni e (vi) cortesia del personale;
- la rilevazione costante delle aspettative della clientela;
- la predisposizione di strumenti che consentano di progettare i servizi di comunicazione mirati per categorie di clienti;
- investimenti nella qualità del servizio; e
- la cura dell'immagine della Compagnia.

CO.TRA.L. presta inoltre particolare attenzione alle norme in materia di tutela del consumatore, informativa relativa ai prodotti, ai servizi nonché alle forme di pubblicità degli stessi.

CO.TRA.L. si impegna a garantire cortesia, attenzione, correttezza e chiarezza in ogni forma di comunicazione con l'utenza.

CO.TRA.L. si impegna inoltre a dare riscontro ai suggerimenti ed ai reclami da parte dell'utenza e delle associazioni dei consumatori avvalendosi di sistemi di comunicazione idonei e tempestivi.

4. Fornitori

Nelle sue politiche di acquisto, CO.TRA.L. ha l'obiettivo di approvvigionarsi di prodotti, materiali, opere e servizi alle condizioni più vantaggiose in termini di rapporto qualità/prezzo. Tale obiettivo deve tuttavia coniugarsi con la necessità di porre in essere relazioni con fornitori che assicurino modalità operative compatibili con il rispetto sia dei diritti dell'uomo e dei lavoratori che dell'ambiente. A tal fine CO.TRA.L. richiede espressamente che i fornitori si astengano, a titolo esemplificativo, dall'utilizzare lavoro infantile o minorile e da discriminazioni, abusi o coercizioni a danno dei lavoratori, e che rispettino la normativa ambientale, adottando altresì politiche aziendali di contenimento dei consumi di materie prime, di riduzione dei rifiuti e delle emissioni nocive e in generale di limitazione dell'impatto ambientale delle produzioni.

CO.TRA.L., pur propendendo per la creazione di rapporti stabili e di partnership, sottopone periodicamente a revisione il proprio albo fornitori allo scopo di razionalizzarlo e aumentare economicità ed efficienza. Non deve essere quindi preclusa ad alcun potenziale fornitore, in possesso dei necessari requisiti, la possibilità di competere per offrire i propri prodotti/servizi.

Per tutte le forniture, anche per i contratti d'opera e di consulenza, devono essere ragionevolmente ed adeguatamente formalizzate e documentate le motivazioni della scelta e le considerazioni sul prezzo applicato, secondo quanto stabilito dalle procedure aziendali. Gli incaricati degli acquisti non devono accettare alcun regalo o altra utilità che possa creare imbarazzo, condizionare le loro scelte o far sorgere il dubbio che la loro condotta non sia trasparente o imparziale; sono ammesse liberalità di modico valore nell'ambito degli usi e nel rispetto delle disposizioni aziendali.

I Fornitori, all'atto della sottoscrizione del contratto con CO.TRA.L., sottoscrivono la relativa clausola di essere a conoscenza che nella Società è stato adottato ed è vigente sia il Codice Etico che il Modello 231/2001.

I Fornitori, anche per conto dei soggetti che con loro collaborano e che dipendano da loro, all'atto della sottoscrizione del presente contratto, dichiarano di ben conoscere che in CO.TRA.L., S.p.A. è stato adottato ed è vigente il Codice Etico e Comportamentale e il Modello 231/2001 e, pertanto, assumono l'obbligo di osservarne le disposizioni e i principi in esso stabiliti.

La violazione da parte dei Fornitori, dei loro dipendenti e dei soggetti che con loro collaborano, delle disposizioni e dei principi contenuti nel Codice Etico e nel Modello 231 della Committente determina, in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del contratto, ferma restando la facoltà per CO.TRA.L. S.p.A. di richiedere il risarcimento dei danni

verificatisi in conseguenza del comportamento illecito, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dalla normativa vigente in materia.

5. Rete dei Servizi

I processi di acquisto sono improntati alla ricerca del massimo vantaggio competitivo per CO.TRA.L., alla concessione di pari opportunità per i fornitori, alla lealtà ed imparzialità nella scelta.

In modo particolare i collaboratori della società addetti a tali processi sono tenuti a:

- non precludere ad alcuno in possesso dei requisiti richiesti la possibilità di competere alla stipula di contratti, adottando nella scelta della rosa dei candidati criteri oggettivi e documentabili.
- Assicurare ad ogni gara una concorrenza sufficiente.

Per CO.TRA.L. sono requisiti di riferimento:

- La disponibilità di mezzi, anche finanziari, strutture organizzative, capacità e risorse progettuali, know-how, ecc.
- L'esistenza e l'effettiva attuazione, nei casi in cui le specifiche CO.TRA.L. lo prevedano, di sistemi di qualità aziendali adeguati.
- Nel caso in cui la fornitura comprenda know-how o diritti di terzi, l'ottenimento da parte del fornitore di una quota significativa di valore aggiunto.

CO.TRA.L. regola ed impronta le relazioni con i fornitori ai principi comuni dell'azienda, che sono oggetto di costante monitoraggio.

Tali relazioni comprendono anche i contratti finanziari e di consulenza.

Le violazioni dei principi generali del Codice Etico comportano l'applicazione di meccanismi sanzionatori, tesi, tra l'altro, ad evitare la commissione di reati contro la Pubblica Amministrazione riconducibili all'attività di CO.TRA.L. e sanzionabili anche ai sensi del D.lgs. 231/2001 in materia di Responsabilità Amministrativa degli Enti e delle Società e del relativo Modello adottato dalla Società.

6. Pubblica Amministrazione

Nel pieno rispetto dei ruoli e delle rispettive funzioni, CO.TRA.L. intrattiene relazioni e rapporti con amministrazioni dello Stato, autorità garanti e di vigilanza, enti pubblici, enti ed amministrazioni locali, organizzazioni di diritto pubblico, concessionari di lavori pubblici e/o soggetti privati ai quali si applica la disciplina pubblicistica.

In modo particolare, i rapporti con le autorità garanti e di vigilanza, data la specifica rilevanza delle stesse per l'attività di CO.TRA.L. e per l'attività gestita e per il mercato in cui opera, devono essere improntati a chiarezza, trasparenza e professionalità, al riconoscimento dei rispettivi ruoli e strutture

organizzative, anche ai fini di un positivo confronto volto al rispetto sostanziale della regolamentazione applicabile.

CO.TRA.L. proibisce di offrire, direttamente o attraverso intermediari, somme di denaro o altre utilità a pubblici ufficiali o ad incaricati di un pubblico servizio al fine di influenzarli nell'espletamento dei loro doveri: sia affinché agiscano in un dato modo, sia affinché omettano di compiere determinati atti della loro funzione o del loro incarico.

A tal proposito CO.TRA.L. pone in essere le opportune cautele e le misure idonee a prevenire simili comportamenti da parte di chi agisce in nome e/o per conto di CO.TRA.L. e che possano configurarsi come corruzione di pubblico ufficiale o di incaricato di pubblico servizio.

Non sono, inoltre, consentiti omaggi o atti di cortesia e di ospitalità verso rappresentanti del Governo, pubblici ufficiali e pubblici dipendenti, a meno che non siano di modico o scarsissimo valore e comunque tali da non compromettere l'integrità e la reputazione di una delle parti né da potere essere interpretati come atti ad acquisire vantaggi illeciti o indebiti e/o in modo improprio.

Contributi e finanziamenti a fini sia politici che assistenziali devono rientrare nei limiti consentiti dalla legge ed essere previamente autorizzati dal Consiglio di Amministrazione o dalle funzioni aziendali da questo delegate ad hoc.

7. Azionisti e Comunità Finanziaria

CO.TRA.L. mette a disposizione degli azionisti e della comunità finanziaria informazioni adeguate, mediante un flusso di comunicazioni tempestivo, attraverso una pluralità di canali, il proprio sito internet nonché laddove necessario attraverso comunicati stampa, conferenze ed incontri con consulenti ed esperti.

Tutti gli stakeholders di CO.TRA.L. possono segnalare per iscritto ed anche in forma anonima ogni violazione o sospetto di violazione del Codice Etico alla funzione di audit di CO.TRA.L. che provvede ad un'analisi della segnalazione.

In ipotesi di segnalazione anonima, la funzione audit procederà alle attività istruttorie qualora la segnalazione risulti supportata da idonea documentazione.

8. Sistema di controllo interno e il Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi del Dlgs. 231/2001

CO.TRA.L. è dotata di un sistema di controllo interno (dall'organizzazione al sistema di deleghe e poteri, dalla pianificazione al controllo del budget) adeguato ai vari settori in cui opera e si prefigge di sensibilizzare tutte le unità aziendali di tale sistema, premessa indispensabile per orientare l'Impresa al raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Il presente Codice Etico e il Modello di Organizzazione Gestione e Controllo adottato dalla Società ai sensi e per gli effetti di cui al Dlgs. 231/2001 assurgono a componenti del Sistema di Controllo

Interno, cui i “Destinatari” sono tenuti ad attenersi.

Ciascun Destinatario è responsabile, per la parte che gli compete, del sistema di controllo interno e della conformità della propria attività ai principi del Codice Etico, del Modello 231 e ad ogni norma o procedura aziendale.

9. Comitato per il controllo del rispetto del Codice Etico e del Modello 231/2001

Il controllo del rispetto del Codice Etico spetta al Comitato Etico ed al Comitato per il Controllo Interno; ove il Comitato Etico non fosse nominato le sue competenze saranno affidate al Comitato per il Controllo Interno.

In materia di attuazione delle disposizioni del Codice Etico competono al Comitato Etico i seguenti compiti:

- esprimere pareri in merito alla revisione delle più rilevanti politiche e procedure, al fine di garantire la coerenza con il Codice Etico;
- provvedere alla redazione delle proposte di revisione periodica del Codice Etico che saranno approvate dal Consiglio di Amministrazione;
- valutare i piani di comunicazione e formazione etica.

In materia di attuazione delle disposizioni del Codice Etico competono al Comitato per il Controllo Interno i seguenti compiti:

- esaminare, su segnalazione della funzione audit di CO.TRA.L. o di altri organi aziendali, le violazioni del Codice Etico;
- valutare il piano di lavoro predisposto dal responsabile della funzione audit di CO.TRA.L. e le relazioni periodiche dello stesso.

Il Comitato per il Controllo Interno è Organismo di Vigilanza ai sensi del Dlgs. 231/2001 e, in tale ambito, ha i seguenti compiti:

- vigila sulla effettività del Modello 231 adottato dalla Società;
- verifica l'efficace adozione del Modello;
- formula proposte di adeguamento/aggiornamento del Modello;
- assicura una continuità di azione in materia di verifica delle aree a rischio di reato, predispone un piano annuale da sottoporre al C.d.A., curando la redazione del report annuale proporre interventi correttivi.

10. Compiti della funzione Audit di CO.TRA.L.

Al responsabile della funzione di audit di CO.TRA.L. sono attribuiti i seguenti compiti:

- verificare l'applicazione ed il rispetto del Codice Etico attraverso l'attività di ethical auditing che consiste nell'accentuare e promuovere il miglioramento continuo dell'etica

nell'ambito delle società del Gruppo attraverso una analisi e valutazione dei processi di controllo dei rischi etici;

- monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Codice Etico attraverso (i) lo sviluppo delle attività di comunicazione e formazione etica; e (ii) l'analisi delle proposte di revisione delle politiche e delle procedure aziendali che abbiano un significativo impatto sull'etica aziendale, predisponendo al contempo le ipotesi di soluzione da sottoporre al Comitato Etico e al Comitato per il Controllo Interno.

La funzione audit di CO.TRA.L. assicura la riservatezza del segnalante e del segnalato e agisce in modo da garantire coloro che hanno effettuato le segnalazioni contro qualsiasi tipo di ritorsione intesa come atto che possa dare adito anche al solo sospetto di essere una forma di discriminazione o penalizzazione.

CO.TRA.L. assicura inoltre la riservatezza dell'identità del segnalante e del segnalato, fatti salvi gli obblighi di legge.

* * * * *

11. Antitrust e Organi Regolatori

CO.TRA.L. rispetta con scrupolosa osservanza le regole antitrust e le Authority regolatrici del mercato. Le società del Gruppo sono tenute a comunicare alla funzione "Affari Generali" o comunque denominata, di CO.TRA.L. tutte le iniziative di rilevanza antitrust da loro intraprese.

La funzione Affari Generali di CO.TRA.L. fornisce le linee guida in materia di concorrenza a tutte le società del Gruppo e fornisce il necessario supporto al management.

CO.TRA.L. non nega, nasconde o ritarda alcuna informazione richiesta all'autorità antitrust e agli altri organi di regolazione nell'esercizio delle loro funzioni ispettive, e collabora attivamente nel corso delle procedure istruttorie.

* * * * *

12. Trattamento dei dati e delle informazioni

Fermo restando il rispetto della normativa specifica in materia di tutela e trattamento dei dati personali, i Destinatari sono tenuti a riservare ai dati personali dei quali vengano a conoscenza il trattamento più adeguato a tutelare le legittime aspettative degli interessati riguardo alla loro riservatezza, dignità ed immagine.

Lo svolgimento delle attività di CO.TRA.L. comporta l'acquisizione, la conservazione, il trattamento, la comunicazione e la circolazione all'interno e all'esterno di documenti, studi, dati ed informazioni scritte, telematiche e/o verbali riguardanti il know-how e le attività di CO.TRA.L..

Queste informazioni, acquisite o elaborate dai Destinatari nell'esercizio delle proprie incombenze o mansioni, appartengono a CO.TRA.L. e possono essere utilizzate, comunicate o divulgate unicamente nel pieno rispetto, per quanto concerne i dipendenti, degli obblighi di diligenza e fedeltà che derivano dalle norme e dai contratti di lavoro, nonché in conformità alle procedure applicabili, con riferimento particolare alle Regole di comportamento dei dipendenti che operano in settori di particolare delicatezza.

La gestione delle informazioni cosiddette price-sensitive (ossia le informazioni e i documenti non di pubblico dominio idonei, se resi pubblici, a influenzare sensibilmente il prezzo degli strumenti finanziari emessi o ad avere impatto sulle attività di CO.TRA.L.) e business-sensitive (ossia le informazioni e i documenti riguardanti i prodotti, i marchi, i fornitori, i progetti di sviluppo e l'organizzazione di CO.TRA.L.) è effettuata secondo le procedure applicabili nel rispetto delle norme di legge.

* * * * *

13. Il Sistema disciplinare per le violazioni al Codice Etico e al Modello 231/2001.

L'inosservanza alle norme del Codice Etico e ai principi del Modello 231 da parte dei Destinatari comporta sanzioni diverse a seconda del ruolo del Destinatario interessato, oltre al risarcimento dei danni eventualmente derivati da tale inosservanza.

L'osservanza del Codice Etico e del Modello 231 da parte dei dipendenti ed il loro impegno a rispettare i doveri generali di lealtà, di correttezza e di esecuzione del contratto di lavoro secondo buona fede sono richiesti anche in base e per gli effetti di cui all'art. 2104 del Codice Civile.

Le violazioni delle norme del Codice Etico e del Modello 231 da parte di componenti degli organi sociali possono comportare l'adozione da parte degli organi sociali competenti delle misure più idonee previste o consentite dalla legge.

Per le violazioni del Codice Etico e del Modello 231 vengono adottati i provvedimenti sanzionatori previsti nei rispettivi incarichi e/o nei contratti collettivi applicabili, commisurati alla gravità della violazione e alle relative circostanze oggettive e soggettive.

Le violazioni commesse da consulenti, infine, saranno sanzionabili in conformità a quanto previsto nei relativi incarichi e contratti.

Ai fini di una corretta applicazione delle sanzioni, al personale non dirigente e ai quadri, ai dirigenti, agli organi societari, ai consulenti, in considerazione della gravità, della recidività, dell'inosservanza diretta, dell'omessa vigilanza e del grado di colpa, si applicano i criteri contenuti nel Modello 231 – Parte Generale – Sistema Sanzionatorio.

Al personale e ai quadri si applicano le sanzioni previste dal Regolamento All. A) al R.D. 148/1931, con facoltà per la Società di agire per il risarcimento dei danni ex art. 38 All.A. al R.D. 148.

Le sanzioni previste sono le seguenti:

- censura;
- multa;
- sospensione dal servizio;
- proroga del termine normale per l'aumento dello stipendio;
- retrocessione;
- destituzione.

Al Direttore Generale e ai Dirigenti le sanzioni applicabili vanno dalla censura scritta al licenziamento per giusta causa con preavviso, sino al licenziamento per giusta causa senza preavviso, con facoltà per la Società di agire per il risarcimento dei danni.

In ipotesi di violazione da parte degli organi societari, il Comitato per il Controllo Interno/Organismo di Vigilanza riferisce formalmente al C.d.A. e al Collegio Sindacale che provvederanno ad adottare le iniziative sanzionatorie più adeguate all'illecito riscontrato. Come misura massima è prevista la convocazione dell'Assemblea per la revoca dell'incarico e/o l'azione di responsabilità, salvo in ogni caso il diritto al risarcimento dei danni arrecati alla Società.

Qualora la violazione sia posta in essere dall'O.d.V. per omessa vigilanza sul Modello e sul suo rispetto, valgono le sanzioni previste per gli organi societari. In tal caso, sarà il C.d.A. ad adottare, di concerto con il Collegio Sindacale, i provvedimenti sanzionatori più adeguati.

Ai violatori delle disposizioni del Codice Etico e del Modello è in ogni caso garantito il diritto di difesa con presentazione di scritti difensivi e con audizione e il rispetto della normativa vigente in materia di trattamento dei dati personali.