

# MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

ai sensi del D. Lgs. 231/2001

## Codice Etico



Revisione:	0	1	Modifiche rispetto alla precedente versione
Data emissione:	05/05/2020	05/04/2022	Recepimento dei nuovi reati introdotti nel D. Lgs. 231/2001 <b>al 31/10/2021</b>
Approvato dal Consiglio di Amministrazione:	14/05/2020	08/04/2022	
Data revisione:	31/03/2024		Recepimento PDR 125/2022



## INDICE

1. Premessa .....	3
2. Scopo e applicazione .....	3
3. Principi generali che regolano l'attività della Società.....	4
4. Principi e norme di comportamento .....	7
5. POLICY ANTICORRUZIONE Interazione con Funzionari Pubblici e Soggetti del settore Privato ...	14
6. Whistleblowing .....	18
7. Istituzione e obblighi di comunicazione all'Organismo di Vigilanza e dall'Organismo di Vigilanza.....	19
8. Le modalità di attuazione e controllo sul rispetto del Codice Etico .....	19

## CODICE ETICO

Il presente documento è da considerarsi declinato al genere neutro.

Ogni utilizzo del genere maschile o femminile è pertanto da considerarsi unicamente attribuibile a una maggior facilità di lettura.

### **1. Premessa**

TARROS S.p.A., nell'ambito delle sue attività e nella conduzione dei suoi affari, assume, come principi ispiratori, il rispetto della Legge e delle normative dei Paesi in cui opera, nonché delle norme interne, in un quadro di legalità, correttezza, trasparenza, equità e nel rispetto della dignità della persona.

TARROS S.p.A., inoltre, si propone di conciliare la ricerca della competitività sul mercato con il rispetto delle normative sulla concorrenza e di promuovere, in un'ottica di responsabilità sociale e di tutela ambientale, il corretto e responsabile utilizzo delle risorse.

Gli obiettivi di crescita della produzione e della quota di mercato, nonché di rafforzamento della capacità di creare valore sono perseguiti assicurando alle strutture ed ai processi standard adeguati di sicurezza decisionale ed operativa, propedeutici allo sviluppo di nuovi business, all'efficienza dei meccanismi di selezione e gestione degli affari, alla qualità dei sistemi di gestione e misurazione dei rischi.

Il presente Codice Etico è stato elaborato per assicurare che i valori di TARROS S.p.A. siano chiaramente definiti e costituiscano l'elemento base della cultura aziendale, nonché lo standard di comportamento di tutti i collaboratori nella conduzione delle attività e degli affari aziendali.

I principi che saranno enunciati nel presente Codice Etico sono rilevanti ai fini della UNI/PdR 125:2022 e della prevenzione dei reati ex D.lgs. 231/2001 e costituiscono un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo.

### **2. Scopo e applicazione**

Il Codice Etico di TARROS S.p.A. indica i principi generali e le regole comportamentali cui la Società riconosce valore positivo ed a cui devono conformarsi tutti i Destinatari.

Tali sono gli amministratori della Società (di seguito anche "Amministratori"), i suoi dipendenti, inclusi i dirigenti (di seguito anche "Personale"), nonché tutti coloro che, pur esterni alla Società, operino, direttamente o indirettamente, per TARROS S.p.A. (es. agenti, collaboratori a qualsiasi titolo, consulenti, fornitori, partner commerciali, di seguito anche "Terzi Destinatari").

I Destinatari sono tenuti ad osservare e, per quanto di propria competenza, a fare osservare i principi contenuti nel Modello e del Codice Etico che ne è parte.

Il complesso delle regole contenute nel Codice Etico, peraltro, uniformando i comportamenti aziendali a standard etici particolarmente elevati ed improntati alla

massima correttezza e trasparenza, garantisce la possibilità di salvaguardare gli interessi degli *stakeholder*, nonché di preservare l'immagine e la reputazione della Società, assicurando nel contempo un approccio etico al mercato con riguardo alle attività svolte.

### **3. Principi generali che regolano l'attività della Società**

La Società, difatti, ha avvertito l'esigenza di addivenire ad un'esauritiva e chiara formalizzazione dei principi cui riconosce valore positivo. Tali principi rappresentano i valori fondamentali cui i soggetti tenuti al rispetto del Codice Etico devono attenersi nel perseguimento della mission aziendale e, in genere, nella conduzione delle attività sociali.

In particolare, i principi etici fondamentali adottati da TARROS S.p.A. riguardano i valori e le aree d'attività di seguito elencate:

- **la responsabilità ed il rispetto delle Leggi, dei Codici e dei Regolamenti vigenti e delle prassi di riferimento adottate;**
- **la correttezza:** i Destinatari devono agire correttamente al fine di evitare situazioni di conflitto d'interessi, intendendosi per tali, genericamente, tutte le situazioni in cui il perseguimento del proprio interesse sia in contrasto con gli interessi e la *mission* della Società. Sono, inoltre, da evitare situazioni attraverso le quali un dipendente, un amministratore o altro destinatario possano trarre vantaggio e/o un profitto indebito da opportunità conosciute durante ed in ragione dello svolgimento della propria attività;
- **l'imparzialità:** TARROS S.p.A. disconosce e ripudia ogni principio di discriminazione basato sul sesso, sul genere, sull'etnia, sulla nazionalità, sulla religione, sulle opinioni personali e politiche, sull'età, sulla salute e sulle condizioni economiche dei propri interlocutori, ivi inclusi i propri fornitori. Le risorse che ritengono di aver subito discriminazioni possono riferire l'accaduto all'Organismo di Vigilanza che procederà a verificare l'effettiva violazione del Codice Etico;
- **l'onestà e la trasparenza:** rappresentano i principi fondamentali per tutte le attività di TARROS S.p.A., le sue iniziative, i suoi prodotti e/o servizi, i suoi rendiconti e le sue comunicazioni e costituiscono elemento essenziale della gestione aziendale;
- **l'integrità:** TARROS S.p.A. non approva né giustifica alcuna azione di violenza o minaccia finalizzata all'ottenimento di comportamento contrario alla normativa vigente ivi inclusa quella deontologica, e/o al Codice Etico;
- **l'equità:** TARROS S.p.A. si impegna ad adottare politiche ed a promuovere comportamenti non discriminatori;
- **l'efficienza:** in ogni attività lavorativa deve essere perseguita l'economicità della gestione e dell'impiego delle risorse aziendali, nel rispetto degli standard qualitativi più avanzati;
- **la concorrenza leale:** TARROS S.p.A. riconosce il valore della concorrenza quando ispirato ai principi di correttezza, leale competizione e trasparenza nei confronti degli operatori presenti sul mercato, impegnandosi a non danneggiare

indebitamente l'immagine dei concorrenti e dei loro prodotti;

- **la tutela della privacy:** TARROS S.p.A. s'impegna a tutelare la Privacy dei Destinatari, nel rispetto della normativa vigente, nell'ottica di evitare la comunicazione o la diffusione di dati personali in assenza dell'assenso dell'interessato. L'acquisizione ed il trattamento, nonché la conservazione delle informazioni e dei dati personali del Personale e degli altri soggetti di cui la Società disponga, avvengono nel rispetto di specifiche procedure volte a garantire che persone e/o enti non autorizzati non possano venirne a conoscenza. Tali procedure sono conformi alle normative vigenti;
- **lo spirito di servizio:** i Destinatari devono orientare la propria condotta, nei limiti delle rispettive competenze e responsabilità, al perseguimento della *mission* aziendale volta a fornire un servizio di alto valore sociale e di utilità per la collettività, la quale deve beneficiare dei migliori standard di qualità;
- **il valore delle risorse umane:** le risorse umane sono riconosciute quale valore fondamentale e irrinunciabile per lo sviluppo aziendale. TARROS S.p.A. tutela la crescita e lo sviluppo professionale al fine di accrescere il patrimonio di competenza possedute nel rispetto della normativa vigente in materia di diritto della personalità individuale, con particolare riguardo all'integrità morale e fisica del Personale. TARROS S.p.A. s'impegna a non favorire forme di clientelismo e nepotismo, nonché a non instaurare alcun rapporto di natura lavorativa con soggetti coinvolti in fatti di terrorismo. Il Personale è assunto unicamente in base a regolari contratti di lavoro, non essendo tollerata alcuna forma di lavoro irregolare. Il candidato deve essere reso edotto di tutte le caratteristiche attinenti il rapporto di lavoro. Il riconoscimento di aumenti salariali o di altri strumenti d'incentivazione e l'accesso a ruoli e incarichi superiori sono legati, oltre che alle norme stabilite dalla Legge e dal contratto collettivo di lavoro, ai meriti individuali dei dipendenti, tra i quali la capacità di esprimere comportamenti e competenze organizzative improntate ai principi etici di riferimento della Società, indicati dal presente Codice;
- **i rapporti con la collettività e la tutela ambientale:** TARROS S.p.A. è impegnata ad operare nel rispetto dell'ambiente e della salute delle persone, ben consapevole delle proprie responsabilità sociali ed etiche nei confronti delle comunità in cui opera o da cui trae risorse;
- **i rapporti con enti locali ed istituzioni pubbliche:** TARROS S.p.A. persegue l'obiettivo della massima integrità e correttezza nei rapporti, anche contrattuali, con le istituzioni pubbliche ed in generale con la Pubblica Amministrazione, al fine di garantire la massima chiarezza nei rapporti istituzionali, in armonia con l'esigenza d'autonomia organizzativa e gestionale propria di qualsiasi operatore economico. I rapporti con interlocutori istituzionali sono mantenuti esclusivamente tramite i soggetti a ciò deputati. Se TARROS S.p.A. si avvale di un consulente o di un soggetto terzo per essere rappresentata nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, i medesimi saranno tenuti a rispettare le direttive valide per il Personale; la Società inoltre non dovrà farsi rappresentare, nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, da un soggetto terzo qualora esistano conflitti d'interesse anche

potenziali;

- **i rapporti con operatori internazionali:** TARROS S.p.A. s'impegna a garantire che tutti i propri rapporti, ivi inclusi quelli di natura commerciale, intercorrenti con soggetti operanti a livello internazionale, avvengano nel pieno rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti, con l'obiettivo di scongiurare il pericolo di commissione di fattispecie di reato di natura transnazionale. A tale proposito, la Società s'impegna ad adottare tutte le cautele necessarie a verificare l'affidabilità di tali operatori, nonché la legittima provenienza dei capitali e dei mezzi da questi ultimi utilizzati nell'ambito dei rapporti intercorrenti con la Società. Nei limiti delle proprie possibilità, inoltre, TARROS S.p.A. s'impegna a collaborare, con correttezza e trasparenza, con le Autorità, anche straniere, che dovessero richiedere informazioni o svolgere indagini in merito ai rapporti intercorrenti tra la Società e gli operatori internazionali;
- **il ripudio di ogni forma di terrorismo:** TARROS S.p.A. ripudia ogni forma di terrorismo e intende adottare, nell'ambito della propria attività, le misure idonee a prevenire il pericolo di un coinvolgimento in fatti di terrorismo, così da contribuire all'affermazione della pace tra i popoli e della democrazia. A tal fine, la Società si impegna a non instaurare alcun rapporto di natura lavorativa o commerciale con soggetti, siano essi persone fisiche o giuridiche, coinvolti in fatti di terrorismo, così come a non finanziare o comunque agevolare alcuna attività di questi;
- **la tutela della personalità individuale:** TARROS S.p.A. riconosce l'esigenza di tutelare la libertà individuale in tutte le sue forme e ripudia ogni manifestazione di violenza e/o discriminazione, soprattutto se volta a limitare la libertà personale, nonché ogni fenomeno di molestia, prostituzione e/o pornografia minorile. La Società s'impegna a promuovere, nell'ambito della propria attività e tra i Destinatari, la condivisione dei medesimi principi;
- **la tutela della salute e della sicurezza sul lavoro e dell'ambiente:** TARROS S.p.A. persegue con il massimo impegno l'obiettivo di garantire la salute e la sicurezza dei luoghi di lavoro, nonché il rispetto dell'ambiente. A tale proposito, la Società adotta le misure più opportune per evitare i rischi connessi allo svolgimento della propria attività d'impresa e, ove ciò non sia possibile, per una adeguata valutazione dei rischi esistenti, con l'obiettivo di contrastarli direttamente alla fonte e di garantirne l'eliminazione.

Nell'ambito della propria attività, TARROS S.p.A. s'impegna ad adeguare il lavoro alla persona, ivi incluso per ciò che attiene 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 quello ripetitivo, nonché per ridurre gli effetti di tali lavori sulla salute.

- **il lavoro minorile:** TARROS S.p.A. ritiene fondamentale il rispetto dei diritti umani e la tutela della dignità individuale sui luoghi di lavoro, ripudiando qualsivoglia forma di sfruttamento del lavoro e, in particolare, del lavoro minorile, considerato inaccettabile e, per tale motivo, assolutamente vietato.

Pertanto, in virtù dei suddetti principi, TARROS S.p.A. non assume Personale di età inferiore all'età minima legale, secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

I principi e i divieti sopra citati hanno portata vincolante per TARROS S.p.A. e il loro rispetto è richiesto anche a tutti i fornitori della Società, siano essi operanti in Italia o all'estero;

- **la tutela della persona nello svolgimento di attività lavorative:** TARROS S.p.A. esige che nelle relazioni di lavoro interne ed esterne non sia dato luogo a molestie o ad atteggiamenti comunque riconducibili a pratiche di mobbing e a qualsiasi forma di violenza o molestia fisica, psicologica e/o sessuale.

Per tale motivo, TARROS S.p.A. condanna qualsivoglia comportamento teso alla creazione di un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile, di isolamento o comunque discriminatorio nei confronti di singoli o gruppi di lavoratori, nonché le interferenze ingiustificate che possano ostacolare le prospettive di crescita personale e professionale di ciascun lavoratore.

Pertanto, TARROS S.p.A. si impegna a garantire un ambiente di lavoro che assicuri la piena tutela della dignità personale, generalmente intesa, e che promuova lo sviluppo e la crescita di ciascuno secondo le competenze ed aspirazioni personali, nel rispetto dell'organizzazione della Società.

#### **4. Principi e norme di comportamento**

TARROS S.p.A. ha riservato un'apposita sezione del Codice Etico alle norme ed ai principi di comportamento che devono essere rispettati nell'ambito dell'attività d'impresa, indicando, per ciascuna categoria dei Destinatari, le norme ed i principi di comportamento da seguire. TARROS S.p.A. si impegna a favorire ed a garantire adeguata conoscenza del Codice Etico divulgandolo presso soggetti cointeressati mediante apposite ed adeguate attività di comunicazione. Affinché chiunque possa uniformare i suoi comportamenti a quelli qui descritti, TARROS S.p.A. assicurerà un adeguato programma di formazione e una continua sensibilizzazione dei valori e delle norme contenute nel Codice Etico.

##### *a) Principi e norme di comportamento per i componenti degli Organi Sociali*

I componenti degli organi sociali, in ragione del loro fondamentale ruolo, anche qualora non siano dipendenti della Società, sono tenuti a rispettare le previsioni del Modello e del Codice Etico che ne è parte.

Gli organi sociali agiscono e deliberano con cognizione di causa proseguendo l'obiettivo della creazione di valore per TARROS S.p.A. nel rispetto dei principi generali che regolano l'attività della Società nonché quelli di legalità e correttezza. In particolare, nello svolgimento della loro attività, gli organi sociali devono essere ispirati all'autonomia, all'indipendenza ed alla correttezza nei rapporti con qualsivoglia interlocutore, sia pubblico sia privato.

Uguualmente, devono essere ispirati da comportamenti responsabili e leali nei confronti della Società e devono astenersi dal compiere atti in presenza di un conflitto di interesse. Devono, inoltre, fare un uso riservato delle informazioni di cui vengono

a conoscenza per ragione del loro ufficio.

In particolare, l'organo amministrativo è tenuto a svolgere il proprio incarico con serietà, professionalità e presenza, permettendo così alla Società di trarre beneficio dalla sua competenza.

b) Principi e norme di comportamento per il Personale

TARROS S.p.A. s'impegna a garantire un ambiente di lavoro dove sussistano reciproca fiducia e rispetto, dove tutti si sentano responsabili della reputazione della Società e dei risultati conseguiti.

La Società seleziona, impiega e promuove il Personale unicamente in base alla professionalità richiesta dall'incarico affidato promuovendo il rispetto dei principi di equità e di pari opportunità, ripudiando qualunque forma di favoritismo, nepotismo o clientelismo e di condotte moleste, prevaricatorie o persecutorie.

La Società vieta ogni uso di sostanze alcoliche, stupefacenti e/o psicotrope che possano avere qualsiasi effetto durante l'orario di lavoro.

I rapporti di lavoro sono formalizzati con regolare contratto. È ripudiata qualunque forma di lavoro irregolare.

Il Personale deve uniformare la propria condotta, sia nei rapporti interni sia nei confronti degli interlocutori esterni alla Società, alla normativa vigente, ai principi espressi dal Codice Etico ed alle norme di comportamento appositamente indicate, nel rispetto del Modello e delle procedure aziendali vigenti.

In via generale, il personale di TARROS S.p.A. deve evitare di attuare, di dar causa o di collaborare alla realizzazione di comportamenti idonei, anche in via potenziale, ad integrare alcuna delle fattispecie di reato richiamate nel D.lgs. 231/2001, nonché a collaborare con l'Organismo di Vigilanza nel corso delle attività di verifica e vigilanza da questi espletate, fornendo le informazioni, i dati e le notizie da esso richieste.

Il Personale deve evitare comportamenti volti a discriminare sulla base dei principi e delle politiche definite nel sistema di gestione della parità di genere UNI/PdR 125:2022.

È inoltre prevista la trasmissione, in favore dell'Organo di Vigilanza, di segnalazioni di eventuali violazioni del Modello e/o del Codice Etico delle norme e dei principi comportamentali dettati con riguardo a particolari questioni ed a specifici settori della vita aziendale, i cui tratti salienti sono di seguito esposti:

– Conflitto di interessi

Il Personale deve evitare di porre in essere o agevolare operazioni in conflitto d'interesse effettivo o potenziale con la Società, nonché attività che possano interferire con la capacità di assumere, in modo imparziale, decisioni nel migliore interesse della Società e nel pieno rispetto delle norme del presente Codice.

Il Personale, in particolare, non deve avere interessi finanziari in un fornitore, in un'azienda concorrente o cliente e non può svolgere attività lavorative che possano comportare l'insorgenza di un conflitto d'interessi.

Qualora si trovi in una situazione di conflitto d'interessi, anche solo potenziale, il Personale deve comunicare tale circostanza al proprio superiore gerarchico,

all'organo amministrativo e all'OdV, astenendosi dal compiere qualsiasi operazione.

In particolare, gli esponenti aziendali e le altre persone con possibilità oggettiva di influenzare le scelte della Società devono evitare assolutamente di utilizzare, anche solo implicitamente, la loro posizione per influenzare decisioni di proprio favore o a favore di parenti, amici e conoscenti per fini prettamente personali di qualunque natura essi siano.

– Rapporti con la Pubblica Amministrazione

Tutti i rapporti intercorrenti con soggetti qualificabili come Pubblici Ufficiali o Incaricati di Pubblico Servizio devono essere condotti nel pieno rispetto delle leggi e delle norme vigenti, oltre che del Modello e del Codice Etico, al fine di assicurare la legittimità, la trasparenza e l'integrità dell'operato della Società.

Nei limiti di seguito indicati, al Personale di TARROS S.p.A. è fatto divieto di accettare, offrire o promettere, anche indirettamente, denaro, doni, beni, servizi, prestazioni o favori (anche in termini d'opportunità di impiego o a mezzo di attività - anche commerciali - direttamente o indirettamente riconducibili al dipendente) in relazione a rapporti intrattenuti con Pubblici Ufficiali, Incaricati di Pubblico Servizio, per influenzarne le decisioni, in vista di trattamenti più favorevoli o prestazioni indebite o per qualsiasi altra finalità, incluso il compimento di atti del loro ufficio.

Gli omaggi e gli atti di cortesia verso Pubblici Ufficiali, Incaricati di Pubblico Servizio o comunque pubblici dipendenti sono consentiti solo quando, essendo di modico valore, non compromettano in alcun modo l'integrità e l'indipendenza delle parti e non possano essere interpretati come strumento per ottenere vantaggi in modo improprio.

Nel caso d'indagini, ispezioni o richieste della Pubblica Autorità, il personale è tenuto ad assicurare la dovuta collaborazione.

TARROS S.p.A. condanna ogni comportamento che possa costituire atto di corruzione. Analogamente, i dipendenti ed i collaboratori devono segnalare al proprio responsabile qualunque tentativo d'estorsione o concussione da parte di Pubblico Ufficiale di cui dovessero essere destinatari o a conoscenza.

TARROS S.p.A. non rimborsa contributi politici, concessi a titolo personale da dipendenti, amministratori e da qualsiasi soggetto ad essa delegato.

– Rapporti con clienti e fornitori

Il personale di TARROS S.p.A. deve improntare i rapporti con i clienti ed i fornitori alla massima correttezza e trasparenza, tenendo conto delle previsioni di legge che regolano lo svolgimento dell'attività nonché gli specifici principi etici su cui è improntata l'attività della Società.

– Obbligo di aggiornamento

Nello svolgimento della loro attività per conto di TARROS S.p.A., il Personale è tenuto a mantenere sempre un elevato grado di professionalità. Tutti i dipendenti, inoltre, in relazione allo specifico ambito di competenza, sono tenuti ad un costante aggiornamento.

– Riservatezza

Il Personale deve trattare con assoluta riservatezza, anche successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro, dati, notizie ed informazioni di cui viene in possesso, evitandone la diffusione o l'uso a fini speculativi propri o di terzi. Le informazioni aventi carattere riservato possono essere rese note, nell'ambito della Società, solo nei riguardi di coloro che abbiano effettiva necessità di conoscerle per motivi di lavoro.

– Diligenza nell'utilizzo dei beni della Società

Il Personale deve proteggere e custodire i valori ed i beni della Società ad esso affidati, e contribuire alla tutela del patrimonio di TARROS S.p.A. in generale, evitando situazioni che possano incidere negativamente sull'integrità e sicurezza di tale patrimonio.

In ogni caso, il Personale deve evitare di utilizzare a vantaggio personale, o comunque a fini impropri, risorse, beni o materiali di TARROS S.p.A.

– Bilancio ed altri documenti sociali

Il Personale dovrà riservare particolare attenzione alla attività di predisposizione del bilancio e degli altri documenti sociali.

A tale proposito, sarà necessario garantire:

- un'adeguata collaborazione alle funzioni aziendali preposte alla redazione dei documenti sociali;
- la completezza, la chiarezza e l'accuratezza dei dati e delle informazioni forniti;
- il rispetto dei principi di compilazione dei documenti contabili giustificati con un adeguato supporto documentale al fine di poter procedere in ogni momento all'effettuazione di controlli, che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa.

Infine, per evitare di effettuare o ricevere pagamenti indebiti, i dipendenti ed i collaboratori, in tutte le loro trattative, devono rispettare i seguenti principi riguardanti la documentazione e la conservazione delle registrazioni:

- tutti i pagamenti e gli altri trasferimenti di valuta fatti da o a favore di TARROS S.p.A. devono essere accuratamente ed integralmente registrati nei libri contabili e nelle scritture obbligatorie;
- tutti i pagamenti devono essere effettuati solo ai destinatari e per le attività contrattualmente formalizzate e/o deliberate da TARROS S.p.A.;
- non devono essere create registrazioni false incomplete o ingannevoli e non devono essere istituiti fondi occulti o non registrati e, neppure possono essere depositati fondi in conti personali o non appartenenti a TARROS S.p.A.;
- non deve essere fatto alcun uso autorizzato dei fondi o delle risorse di TARROS S.p.A.

– 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, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni

od omissioni, conformemente alla formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro. In aggiunta, il Personale deve:

- a) contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- b) osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva e individuale;
- c) utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, i mezzi di trasporto ed i dispositivi di sicurezza;
- d) utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a sua disposizione;
- e) segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi di cui alle lett. c) e d), nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui venga a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso d'urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità e fatto salvo l'obbligo di cui alla successiva lett. f) per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
- f) non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
- g) provvedere alla cura dei mezzi di protezione individuale messi a sua disposizione, senza apportarvi alcuna modifica di propria iniziativa e segnalandone eventuali difetti o inconvenienti al datore di lavoro o al dirigente o al preposto;
- h) non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di sua competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;
- i) partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro;
- j) sottoporsi ai controlli sanitari previsti dalla normativa vigente o comunque disposti dal medico competente.

– Contesto ambientale

TARROS S.p.A. favorisce condizioni di lavoro che tutelano l'integrità psico-fisica delle persone, mettendo a disposizione luoghi di lavoro conformi alle vigenti normative in materia di salute e sicurezza sul posto di lavoro.

TARROS S.p.A. inoltre si impegna a favorire in campo ambientale uno sviluppo sostenibile attraverso attività volte a:

- a. un'attenzione ed un impegno continuo per migliorare le proprie performance attraverso la riduzione delle emissioni nell'aria, nell'acqua e nel suolo;
- b. un utilizzo responsabile e consapevole delle risorse naturali orientato anche al riciclo/riutilizzo dei combustibili e dell'energia;
- c. una prevenzione e riduzione della produzione e pericolosità dei rifiuti,

nonché alla corretta gestione delle operazioni legate agli stessi;

d. valutare in anticipo gli impatti ambientali e di sicurezza di tutte le nuove attività, processi e prodotti.

– Anti-riciclaggio/ricettazione

Il Personale dovrà adottare tutti gli strumenti e le cautele opportune per garantire la trasparenza e la correttezza delle transazioni commerciali.

In particolare, è necessario che:

- a) gli incarichi conferiti ad eventuali aziende di servizi e/o persone fisiche che curano gli interessi economico/finanziari della Società siano redatti per iscritto, con l'indicazione dei contenuti e delle condizioni economiche pattuite;
  - b) le funzioni competenti assicurino il controllo dell'avvenuta regolarità dei pagamenti nei confronti di tutte le controparti e che sia sempre verificata la coincidenza tra il soggetto a cui è intestato l'ordine e il soggetto che incassa le relative somme;
  - c) sia effettuato il controllo dei flussi finanziari aventi ad oggetto i rapporti (pagamenti/operazioni infragruppo) con altre società;
  - d) siano rispettati scrupolosamente i requisiti minimi fissati e richiesti ai fini della selezione dei soggetti offerenti i beni e/o servizi che la Società intende acquisire;
  - e) siano fissati i criteri di valutazione delle offerte;
  - f) con riferimento all'attendibilità commerciale/professionale dei fornitori e dei partner, siano richieste e ottenute tutte le informazioni necessarie;
  - g) in caso di conclusione di accordi/joint venture finalizzate alla realizzazione di investimenti, sia garantita la massima trasparenza.
- UNI/PdR 125:2022 Parità di Genere

Il Personale potrà segnalare all'Organismo di Vigilanza eventuali episodi di molestie o mobbing, nonché tutte le informazioni relative alla gestione e al monitoraggio delle tematiche relative all'inclusione, alla parità di genere e all'integrazione qualora si riscontrino forme di non inclusività.

#### c) Principi e norme di comportamento per i Terzi Destinatari

Come sopra rilevato, il Modello ed il Codice Etico si applicano anche ai Terzi Destinatari, ovvero ai soggetti, esterni alla Società, che operano, direttamente o indirettamente, per il raggiungimento degli obiettivi di quest'ultima (a titolo esemplificativo e non esaustivo, procuratori, agenti, collaboratori a qualsiasi titolo, consulenti, fornitori, partner commerciali).

Tali soggetti, nei limiti delle rispettive competenze e responsabilità, sono obbligati al rispetto delle disposizioni del Modello e del Codice Etico che ne è parte, inclusi i principi etici di riferimento e le norme di comportamento dettate per il Personale.

A tal fine, TARROS ha inserito nelle lettere d'incarico e/o negli accordi negoziali, apposite clausole volte a confermare l'obbligo del terzo di conformarsi pienamente al Codice Etico e al Modello, nonché a prevedere, in caso di violazione, tra le altre

cose, l'adozione dei relativi provvedimenti da parte di TARROS S.p.A., ivi compresa l'eventuale risoluzione del rapporto.

– Criteri di condotta nei confronti dei clienti finali

I Destinatari promuovono la massima imparzialità e rifiutano qualunque forma di discriminazione nei rapporti con la clientela.

I Destinatari forniscono alla clientela messaggi, comunicazioni e contratti trasparenti, evitando formule difficilmente comprensibili e iniziative commerciali illecite o scorrette.

I Destinatari favoriscono la massima cortesia e disponibilità nella gestione dei rapporti con la clientela finale.

I Destinatari promuovono il miglioramento continuo della qualità dei servizi offerti alla clientela finale.

La Società s'impegna a fornire servizi che offrano un reale valore in termini di fruibilità, qualità e prezzo e che siano sicuri per l'uso a cui sono destinati.

– Criteri di condotta nei confronti dei fornitori

I processi di selezione e scelta dei fornitori sono improntati su principi di legalità, correttezza e trasparenza.

La scelta del fornitore si basa su criteri oggettivi ed imparziali in termini di qualità, livello innovativo, costo, servizi aggiuntivi rispetto ai servizi/prodotti offerti.

I Destinatari non possono accettare omaggi, regali e simili, se non direttamente riconducibili a normali relazioni di cortesia e di modico valore.

La violazione dei principi di legalità, correttezza, trasparenza, riservatezza e rispetto della dignità della persona sono giusta causa di risoluzione dei rapporti con i fornitori.

Qualora i Destinatari ricevano da un fornitore proposte di benefici per favorirne l'attività, devono immediatamente sospenderne il rapporto e segnalare il fatto all'Organismo di Vigilanza.

– Criteri di condotta nei confronti degli Intermediari e condotta di questi ultimi

I processi di selezione e scelta degli Intermediari sono improntati su principi di legalità, correttezza e trasparenza. Gli Intermediari sono destinatari di messaggi, comunicazioni e contratti trasparenti, che evitano formule difficilmente comprensibili o favoriscono pratiche commerciali scorrette.

Gli Intermediari, in qualità di Destinatari, rispettano il Codice e gli eventuali protocolli loro applicabili.

La violazione dei principi di legalità, correttezza, trasparenza, riservatezza e rispetto della dignità della persona sono giusta causa di risoluzione dei rapporti con gli Intermediari.

Qualora i Destinatari ricevano da un Intermediario proposte di benefici per favorirne l'attività, devono immediatamente sospenderne il rapporto e segnalare il fatto all'Organismo di Vigilanza.

Non è ammessa alcuna forma di donazione ovvero qualunque tipo di beneficio o

utilità a favore degli Intermediari che possa, anche solo potenzialmente, essere intesa come eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia.

È in ogni caso vietata agli Intermediari qualunque forma di donazione, beneficio, utilità o promessa di tali vantaggi, rivolta ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività collegabile a TARROS S.p.A.

È in particolare vietata agli Intermediari qualsiasi forma di regalo ovvero qualunque tipo di beneficio o utilità o promessa a membri di organi rappresentativi di enti o a loro familiari, con lo scopo di influenzare l'indipendenza di giudizio o indurre ad assicurare un qualsiasi vantaggio.

I Destinatari che venissero a conoscenza di violazioni, omissioni, falsificazioni o negligenze da parte di Intermediari, o di uno dei loro collaboratori, nell'ambito dello svolgimento del rapporto d'affari, sono tenuti a segnalare i fatti all'Organismo di Vigilanza.

## **5. POLICY ANTICORRUZIONE Interazione con Funzionari Pubblici e Soggetti del settore Privato**

La legge 06 novembre 2012 n. 190 "disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nelle P.A." e le successive leggi 25 maggio 2015 n. 69 "disposizioni in materia di delitti contro la pubblica amministrazione, di associazione di tipo mafioso e di falso in bilancio" e 9 gennaio n. 3 "misure per il contrasto dei reati contro la pubblica amministrazione, nonché in materia di prescrizione del reato e in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici" hanno introdotto alcune significative modifiche nel nostro ordinamento.

Sinteticamente e senza pretesa di esaustività, la condotta delittuosa di Concussione originariamente prevista dall'art. 317 cod. pen., è stata scissa in due diverse fattispecie criminose ora contenute nel novellato art. 317 e nel nuovo art. 319-quater "Induzione indebita a dare o a promettere utilità".

L'art. 2635 c.c. viene integrato introducendovi il reato di "corruzione tra privati", in luogo del solo preesistente reato di "infedeltà a seguito di dazione o promessa di utilità" che viene comunque riconfigurato.

I nuovi reati, a differenza della precedente formulazione, vedono aggravati anche gli aspetti procedurali; infatti, mentre prima il reato era punibile solo a querela di parte, adesso diventa perseguibile d'ufficio, qualora dal suo compimento derivi una distorsione della concorrenza nella acquisizione di beni o servizi. Le pene previste sono raddoppiate se si tratta di società con titoli quotati in mercati regolamentati. È stato altresì modificato il reato di traffico di influenze illecite previsto dall'Art. 346 bis c.p. che punisce qualsiasi dazione o promessa finalizzata a ottenere una mediazione illecita – vera o presunta o millantata – verso un pubblico ufficiale.

### **a) La Policy**

La presente Policy è stata formulata con lo scopo di evitare la commissione atti di corruzione nei confronti di funzionari pubblici e soggetti del settore privato e di assicurare l'osservanza di pratiche commerciali etiche, trasparenti e uniformi nell'interazione con funzionari pubblici e soggetti del settore privato, in conformità con la

normativa introdotta dalle norme richiamate che persegue con rigore non solo la corruzione diretta ma anche la corruzione indiretta, perpetrata dalla stessa attraverso terze parti.

TARROS S.p.A. ha adottato la presente policy tesa a valutare di volta in volta i fattori di rischio in relazione alle singole operazioni.

**b) Dipendenti soggetti alla presente Policy**

La presente Policy è applicabile ai dirigenti, al personale (ivi compresi coloro che hanno un rapporto di lavoro saltuario o a tempo determinato) e ai collaboratori della Società.

**c) Normativa pertinente**

I reati di corruzione sono disciplinati dalla Legge Italiana.

**d) Nozioni generali**

- NON procurare né offrire alcun incentivo a Funzionari Pubblici né a soggetti che operano nel settore privato;
- NON corrispondere denaro né altre utilità a Funzionari Pubblici o soggetti che operano nel settore privato;
- NON offrire regali/ospitalità a Funzionari Pubblici o soggetti che operano nel settore privato né farsi carico delle spese di viaggio, vitto e alloggio per motivi di lavoro sostenute dagli stessi, fatte salve le autorizzazioni previste dalla presente Policy.

Tutti i regali e occasioni di intrattenimento donati, offerti o ricevuti o promessi, nonché la presa in carico delle spese di viaggio per motivi di lavoro di Funzionari Pubblici o di soggetti del settore privato devono essere conformi a tutte le leggi e i regolamenti applicabili.

**e) Definizione di Corruzione**

Nell'ambito della presente Policy, per "corruzione" s'intende qualsiasi atto indebito di offerta, dazione o promessa di qualsiasi regalo, corrispettivo, denaro o altre utilità a un Funzionario Pubblico, o a un soggetto che opera nel settore privato, a favore di lui o di terzi, nell'ambito dell'esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri o per omettere o ritardare, per aver omesso o ritardato un atto del suo ufficio ovvero per compiere o aver compiuto un atto contrario ai doveri d'ufficio. La normativa nazionale in materia di corruzione vieta la corruzione sia nell'ambito del settore pubblico e sia in quello del settore privato. Analogamente, molti paesi in cui opera, o potrebbe operare, la Società, quali ad esempio Spagna, Francia, Belgio, Germania, Ungheria, Irlanda, Paesi Bassi, Polonia, Portogallo, Russia, Svezia, UK, USA e Svizzera, hanno anch'essi adottato normative che vietano la corruzione nell'ambito del settore pubblico e privato. Molte di queste normative sono applicabili anche ai casi di corruzione commessi in altre parti del mondo e non solo sul territorio nazionale.

La presente Policy vieta ogni forma di corruzione nell'ambito del settore pubblico e privato.

I dirigenti, dipendenti e collaboratori non dovranno quindi elargire, offrire o promettere regali, corrispettivi o vantaggi o altre utilità in circostanze che possono dare l'impressione che, in ragione dell'attività svolta o della carica ricoperta, venga offerto a un soggetto operante nel settore pubblico o privato un incentivo o una ricompensa per indurlo ad agire o per aver agito in modo illecito.

Anche richiedere o ricevere "incentivi indebiti" costituisce atto di corruzione ai sensi di molte normative internazionali.

**f) Definizione di Funzionario Pubblico**

Nell'ambito della presente Policy, per "Funzionario Pubblico" s'intende:

- (i) qualsiasi persona che eserciti funzioni legislative, esecutive, amministrative o giurisdizionali in un determinato Paese, per nomina o elezione, sia la carica permanente o temporanea, remunerata o meno, indipendentemente dall'anzianità di servizio;
- (ii) qualsiasi altra persona che eserciti una funzione pubblica, ivi compresi coloro che lavorano per un ente pubblico o un'impresa pubblica (ivi comprese le imprese di proprietà dello Stato) o che forniscono un servizio pubblico come definito ai sensi della normativa vigente in ciascun Paese e applicato dal ramo di diritto pertinente in quel Paese;
- (iii) qualsiasi altra persona che rientri nella definizione di "funzionario", "funzionario pubblico", "sindaco", "ministro" o "giudice (ivi inclusi coloro che lavorano nell'ufficio del pubblico ministero e coloro che svolgono funzioni giurisdizionali)" secondo la normativa vigente nel Paese nel quale tale persona ricopre una delle suddette funzioni, e ai sensi di come è applicata dal diritto penale in quel Paese.
- (iv) Qualsiasi funzionario o dipendente di società controllate e/o partecipate
- (v) qualsiasi funzionario internazionale che lavori per un ente pubblico internazionale o altra persona autorizzata da tale ente pubblico ad agire in sua vece.

Nell'ambito della presente Policy, il termine "Funzionario Pubblico" comprende entrambi i funzionari, nazionali ed esteri.

**g) Divieto di corruzione**

I dirigenti, dipendenti e collaboratori non commetteranno atti di corruzione – neppure tentata – nei confronti di Funzionari Pubblici o di soggetti del settore privato.

**h) Obblighi anticorruzione**

Né direttamente né indirettamente i soggetti sopra indicati prometteranno, offriranno o daranno o acconsentiranno di dare a chicchessia o accetteranno o acconsentiranno di accettare da chicchessia, né per se stesso né per un altro soggetto, alcun regalo, pagamento, corrispettivo, vantaggio o beneficio, finanziari o meno e comunque altre utilità, di alcun tipo che costituisca un atto indebito o di corruzione ai sensi della normativa di un qualsiasi Paese e provvederà affinché i propri dipendenti e agenti si attengano strettamente a queste disposizioni.

I dirigenti, dipendenti e collaboratori dovranno comunicare immediatamente per iscritto a TARROS S.p.A. i particolari di un'eventuale violazione dei propri Obblighi anticorruzione. Questo obbligo persiste per tutta la durata del rapporto.

I dirigenti, dipendenti e collaboratori dovranno:

- attenersi sempre strettamente agli Obblighi anticorruzione loro incombenenti;
- sorvegliare i propri dipendenti, agenti e subappaltatori che agiscono a nome o per conto di TARROS S.p.A. per assicurare che si attengano alla presente Policy;
- palesare a chiunque abbia rapporti con la Società l'obbligo di agire in conformità alla presente Policy ogniqualvolta operi per conto della stessa.

**i) Pagamenti indebiti**

TARROS S.p.A. ottempererà al divieto di corrispondere pagamenti indebiti.

I dirigenti, dipendenti e collaboratori si impegnano a:

- non corrispondere o offrire, direttamente o indirettamente, alcun pagamento o elargizioni di valore, sotto forma di compensi, occasioni d'intrattenimento, regali, contributi, gratifiche o altre utilità, ritenuti indebiti, nelle interazioni con enti statali, i loro funzionari o i membri di un partito politico (ivi compresi coloro per i quali si prevede che possano ricoprire una carica in tali ambiti o che si sono candidati per ricoprirli) o soggetti che operano nel settore privato;
- evitare di offrire denaro o altri benefici a rappresentanti di governi stranieri allo scopo di ottenere vantaggi o profitti indebiti nell'ambito di operazioni commerciali internazionali da loro condotte;
- assicurare che, nel rapporto con gli intermediari, i corrispettivi e tutti i termini e condizioni necessari siano specificati e nel rispetto delle misure previste dalle leggi e dai regolamenti di ciascun Paese o Regione.

**j) Informazioni Interne Reporting e Auditing**

I dirigenti, dipendenti e collaboratori che vengano a conoscenza di un'effettiva o presunta violazione della presente Policy sono tenuti a segnalare all'Organismo di Vigilanza in conformità a quanto indicato al successivo punto 4.6 del presente Codice etico.

Verranno condotti periodici audit di verifica per assicurare il rispetto della presente Policy. La Società è responsabile del monitoraggio dello stato di implementazione della presente Policy.

**k) Provvedimenti disciplinari in caso di violazione**

In linea con le disposizioni sul rapporto di lavoro, in caso di violazione della presente Policy, comprovata nel corso di un audit interno o di un'investigazione delle autorità competenti, i dirigenti e/o i dipendenti responsabili saranno soggetti a procedimenti disciplinari che possono comportare l'applicazione di sanzioni fino al licenziamento, nell'osservanza delle disposizioni di legge vigenti.

Per quanto riguarda i collaboratori, in caso di violazione della presente Policy comprovata nel corso di un audit interno o di un'investigazione delle autorità competenti, verranno applicate le previsioni contrattuali in materia di risoluzione espressa.

**l) Comunicazioni**

La Società provvederà a informare i dirigenti, dipendenti e collaboratori in merito alla presente Policy e agli eventuali aggiornamenti anche tramite una continua attività di sensibilizzazione.

## **INTERAZIONE CON FUNZIONARI PUBBLICI O SOGGETTI CHE OPERANO NEL SETTORE PRIVATO**

I Dirigenti, Dipendenti o collaboratori della Società non offrono incarichi di consulenza o collaborazione di qualsiasi natura, gratuiti o retribuiti, a funzionari pubblici o soggetti che operano nel settore privato.

I Dirigenti, Dipendenti o Collaboratori non offrono direttamente o indirettamente regali o altre utilità, salvo quelli d'uso di modico valore.

Ai fini della presente policy, per regali o altre utilità di modico valore si intendono quelli di valore non superiore in via orientativa a centocinquanta euro, anche cumulativamente, in relazione al singolo anno solare.

## **ALTRI ATTI ESPRESSAMENTE VIETATI**

### **Azioni intraprese tramite terzi/utilizzo fondi propri**

È vietato consentire a terzi, ad esempio a società affiliate, agenti, distributori, promotori commerciali, consulenti o subfornitori (ovvero agenti commerciali, vettori, corrispondenti per il trasporto marittimo, agenzie per i visti ecc.) di commettere uno degli atti vietati o soggetti a restrizioni ai sensi della presente Policy su istruzione, richiesta o ordine di un Dirigente, Dipendente o Collaboratore.

Ai sensi della presente Policy, la provenienza dei fondi utilizzati per commettere uno degli atti vietati o soggetti a restrizioni, non altera la sussistenza del reato.

## **6. Whistleblowing**

TARROS S.p.A. tutela i Destinatari e/o i Terzi Destinatari che segnalino illeciti o violazioni relative al Modello di cui siano venuti a conoscenza per ragioni d'ufficio.

I Destinatari e/o i Terzi Destinatari che segnalino illeciti o violazioni relative al Modello devono effettuare una segnalazione circostanziata dei predetti illeciti o violazioni, fondata su elementi di fatto precisi e concordanti.

A tal fine, TARROS S.p.A. mette a disposizione dei segnalanti idonei canali di comunicazione per effettuare le predette segnalazioni: la trasmissione delle segnalazioni avverrà nel rispetto della riservatezza dell'identità del segnalante e comunque in ottemperanza delle previsioni della Legge 15.11.2017 N. 179.

TARROS S.p.A. si impegna a far sì che non vengano posti in essere atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

Il Sistema Sanzionatorio di TARROS S.p.A., così come individuato dal Protocollo, prevede sanzioni in caso di violazione delle misure di tutela del segnalante, nonché a carico di chi effettua segnalazioni con dolo o colpa grave che si rivelano infondate.

## **7. Istituzione e obblighi di comunicazione all'Organismo di Vigilanza e dall'Organismo di Vigilanza**

TARROS S.p.A. si impegna a far rispettare le norme attraverso l'istituzione di un Organismo di Vigilanza (anche "OdV") al quale demandare i compiti di vigilanza e monitoraggio in materia di attuazione del Codice Etico.

Tale Organismo si occuperà in particolare di:

- monitorare costantemente l'applicazione del Codice Etico da parte dei soggetti interessati, anche attraverso l'accoglimento delle eventuali segnalazioni e suggerimenti;
- segnalare eventuali violazioni del Codice Etico di significativa rilevanza;
- esprimere pareri vincolanti in merito all'eventuale revisione del Codice Etico o delle più rilevanti politiche e procedure aziendali, allo scopo di garantirne la coerenza con il Codice stesso.

I Destinatari del Codice Etico devono adempiere a precisi obblighi d'informazione nei confronti dell'OdV, con particolare riferimento alle possibili violazioni di norme di legge o regolamenti, del Modello, del Codice Etico, delle procedure interne.

Le comunicazioni all'OdV devono essere effettuate per iscritto.

In ogni caso, l'OdV si adopera affinché la persona che effettua la comunicazione, non sia oggetto di ritorsioni, discriminazioni o, comunque, penalizzazioni, assicurandone, quindi, la riservatezza (salvo la ricorrenza di eventuali obblighi di legge che impongano diversamente).

È compito dell'Organismo di Vigilanza segnalare ai soggetti aziendali deputati all'irrogazione delle sanzioni le violazioni commesse dagli Esponenti Aziendali o dai collaboratori esterni della Società.

È altresì suo compito segnalare all'organo gestorio le violazioni commesse dai dirigenti della Società.

TARROS S.p.A. provvede a stabilire adeguati canali d'informazione attraverso i quali i soggetti cointeressati possono svolgere le proprie segnalazioni in merito all'applicazione o alle violazioni del Codice.

## **8. Le modalità di attuazione e controllo sul rispetto del Codice Etico**

Il controllo circa l'attuazione ed il rispetto del Codice Etico è affidato all'OdV, il quale è tenuto, tra l'altro, anche a:

- a) vigilare sul rispetto del Codice Etico, nell'ottica di ridurre il pericolo di commissione dei reati previsti dal Decreto;
- b) formulare le proprie osservazioni in merito sia alle problematiche di natura etica che dovessero insorgere nell'ambito delle decisioni aziendali, sia alle presunte violazioni del Codice Etico di cui venga a conoscenza;

- c) fornire ai soggetti interessati tutti i chiarimenti e le delucidazioni richieste, ivi incluse quelle relative alla legittimità di un comportamento o condotta concreti, ovvero alla corretta interpretazione delle previsioni del Modello o del Codice Etico;
- d) seguire e coordinare l'aggiornamento del Codice Etico, anche attraverso proprie proposte di adeguamento e/o aggiornamento;
- e) vigilare sulle attività di comunicazione, informazione e formazione sul Codice Etico;
- f) segnalare agli organi aziendali competenti le eventuali violazioni del Codice Etico e verificando l'effettiva applicazione delle sanzioni eventualmente irrogate. In ogni caso, le fasi di contestazione della violazione, nonché quelle di determinazione ed effettiva applicazione delle sanzioni, sono svolte nel rispetto delle norme di legge e di regolamento vigenti, nonché delle previsioni della contrattazione collettiva e dei regolamenti aziendali, laddove esistenti ed applicabili.