

CODICE ETICO



P.B.L. S.r.l.

C.F. 02873030346

P.I. 02873030346

Indirizzo: Via Volta 8, frazione: Rubbiano -43046- Solignano (PR)

Indice

PREMESSA	5
LA NOSTRA VISION.....	6
LA NOSTRA MISSION.....	6
I NOSTRI VALORI.....	6
Capo I - PRINCIPI GENERALI	8
Art. 1 - Destinatari.....	8
Art. 2 - Obbligatorietà.....	8
Art. 3 - Pubblicità	8
Capo II - PRINCIPI DI RIFERIMENTO.....	9
Art. 4 - Principi di etica di impresa	9
Art. 5 - Trasparenza	9
Art. 6 - Onestà	9
Art. 7 - Imparzialità e rispetto reciproco	9
Art. 8 - Equità ed uguaglianza	10
Art. 9 - Imprenditorialità	10
Art. 10 - Tracciabilità.....	11
Art. 11 - Qualità dei prodotti e dei servizi	11
Art. 12 - Professionalità	11
Art. 13 - Tutela della persona.....	11
Art. 14 - Tutela dell'ambiente	12
Art. 15 - Controlli e vigilanza.....	12
Capo III - REGOLE DI COMPORTAMENTO	13
Art. 16 - Sicurezza e salute dei lavoratori	13
Art. 17 - Attrezzature in generale	14

Art. 18 - Risorse informatiche e telematiche.....	15
Art. 19 - Tutela del diritto d'autore.....	15
Art. 20 - Divieto di detenzione di materiale pornografico (artt. 3, 10 l.n. 146/2006 in riferimento all'art. 25 quinquies D.lgs. 231/2001)	16
Art. 21 - Gestione di denaro, beni o altre utilità.....	16
Art. 22 - Falsificazione di banconote, monete, carte di pubblico credito, valori di bollo e carta filigranata (artt. 3, 10 l.n. 146/2006 in riferimento all'art. 25 bis D.lgs. 231/2001) ..	17
Art. 23 - Reati associativi	17
Art. 24 - Compagnie sociale.....	18
Art. 25 - Organo amministrativo e delegati.....	19
Capo IV - PRINCIPI INERENTI LA GESTIONE DELL'AZIENDA.....	20
Art. 27 - Continuità aziendale	20
Art. 28 - Registrazioni contabili.....	20
Capo V - RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	21
Art. 29 - Principi generali	21
Art. 30 - Finanziamenti pubblici.....	22
Art. 31 - Rapporti con l'Autorità giudiziaria	22
Capo VI - RAPPORTI CON I DIPENDENTI.....	23
Art. 32 - Principi generali	23
Art. 33 - Selezione e assunzione del personale.....	23
Art. 34 - Disposizioni in materia di immigrazione clandestina.....	24
Art. 35 - Regole di condotta	24
Art. 36 - Abuso di sostanze	26
Art. 37 - Fumo.....	26
Capo VII - RELAZIONI ESTERNE.....	26
Art. 38 - Rapporti con la clientela	26
Art. 39 - Rapporti con i fornitori	27

Art. 40 - Rapporti con consulenti e risorse esterne	28
Art. 41 - Partner commerciali e concorrenti	29
Art. 42 – Comunità locale	29
Art. 43- Tutela dei minori	30
Capo VIII - NORME FINALI	30
Art. 44- Efficacia del Codice Etico	30
Art. 45 - Rinvio	30
Gli obblighi dei Lavoratori, Dipendenti e Collaboratori	30
La segnalazione di una violazione e la richiesta di un consiglio	31
Responsabilità	32
Indagini sulle violazioni	33
Divieto di ritorsione	33
Applicazione del Codice e conseguenze disciplinari	33

PREMESSA

Il presente Codice Etico esprime i valori e i principi di deontologia aziendale che l'azienda riconosce come propri, nella convinzione che una impresa sia valutata, oltre che per la qualità dei propri prodotti e dei servizi che è in grado di offrire, anche sulla base della sua capacità di produrre valore nel rispetto dei principi etici espressi.

Il presente Codice rappresenta, inoltre, un elemento essenziale del Modello di organizzazione, gestione e controllo, adottato dall'azienda anche ai sensi e per gli effetti dei D.lgs. nn. 231/2001 e 81/2008 e ne costituisce parte integrante sul piano dell'espressione e comunicazione dei valori e delle fondamentali regole di comportamento.

LA NOSTRA VISION

P.B.L. ambisce a diventare il punto di riferimento tecnologico per l'innovazione in ambito di automazione industriale. Diventando la risposta al superamento dei limiti tecnologici attuali.

LA NOSTRA MISSION

PBL è una PMI italiana concentrata sullo sviluppo di soluzioni innovative e personalizzate nell'ambito dell'automazione industriale.

I NOSTRI VALORI

Customers first of all

Tutto ciò che guida le nostre scelte e ispira le persone è la base di un team unito, focalizzato sull'obiettivo in cui ciascuno dà il proprio contributo, come in una grande famiglia. Abbiamo trasformato la nostra passione in un lavoro e nella possibilità di migliorare il futuro.

Passione

L'entusiasmo e la passione sono il motore indispensabile di ogni idea e il volano della nostra crescita continua. È tutto questo che ci permette, da oltre 40 anni, di portare avanti con successo quello che più amiamo fare.

Identità

Per poter guardare lontano occorrono radici ben salde a terra. Cresciamo, evolviamo ogni giorno, restando sempre fedeli alla nostra identità: crediamo in quello che facciamo e lo facciamo con passione, tutti insieme.

Responsabilità

Affidabilità, risultati, soddisfazione del cliente. Il nostro primo obiettivo è ideare, progettare e realizzare soluzioni tecnologicamente avanzate, per offrire ai nostri clienti i più alti standard in materia di qualità e innovazione.

Affidabilità

Il nostro team altamente qualificato di Project Manager affianca i clienti in tutte le fasi del progetto, per monitorare e soddisfare ogni richiesta, dalla progettazione e produzione, fino all'installazione, la convalida, e la messa in produzione.

Esperienza

Dove c'è un limite da superare, lì sta la possibilità di migliorare i processi e immaginare nuove soluzioni, ancora più evolute. Dopo 40 anni, il know-how e la competenza del nostro personale, altamente qualificato e motivato, sono la base per il successo e lo sviluppo futuro della nostra azienda.

P.B.L., inoltre, condivide, e il suo Codice recepisce, i principi della “Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo” delle Nazioni Unite (“ONU”), le Convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (“OIL”), le Linee Guida dell'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico (“OCSE”) per le imprese multinazionali, il Codice di Corporate Governance di Borsa Italiana e si ispira alla Normativa UNI EN ISO 26000.

Coerentemente con i propri valori e i propri impegni, P.B.L. contribuisce al raggiungimento dei Sustainable Development Goals (SDGs) definiti dall'Agenda per lo Sviluppo Sostenibile 2030 adottati dalle Nazioni Unite.

In linea con la Normativa Europea n. 679/2016 P.B.L. si è adeguata agli standard richiesti in materia di “privacy”.

Capo I - PRINCIPI GENERALI

Art. 1 - Destinatari

Le disposizioni contenute nel Codice Etico vengono applicate da tutti i soggetti (personale dipendente, collaboratori, consulenti, fornitori e partners) che secondo i principi di sana e prudente gestione e nel rispetto delle leggi – regionali, nazionali e comunitarie – nonché delle politiche, piani, regolamenti e delle procedure interne, contribuiscono alla mission dell'azienda.

Art. 2 - Obbligatorietà

Tutti i destinatari, senza alcuna eccezione, uniformano lo svolgimento delle proprie mansioni nell'ambito delle proprie responsabilità ai principi enunciati nel Codice Etico. In nessun modo la convinzione di agire a vantaggio o nell'interesse dell'azienda può giustificare l'adozione di comportamenti contrari ai principi del Codice Etico o alle procedure previste nel modello.

La Società si impegna a dotarsi degli strumenti più opportuni affinché il Codice Etico sia efficacemente diffuso e pienamente applicato da parte dei destinatari e dei terzi.

E' dovere di tutti i destinatari conoscere il contenuto del Codice Etico, comprenderne il significato ed attivarsi per chiedere gli eventuali chiarimenti in ordine allo stesso.

Art. 3 - Pubblicità

Il Codice è condiviso all'interno dell'azienda mediante consegna di copia ai soggetti di cui all'art. 1.

Una copia del Codice viene affissa nella bacheca aziendale e pubblicata su intranet con sito dedicato.

La Direzione del personale svolge nei confronti dei dipendenti un idoneo programma di formazione e sensibilizzazione continua sulle problematiche inerenti al Codice stesso.

Ai soggetti esterni all'azienda il Codice è portato a conoscenza mediante apposita pubblicazione cartacea e/o nel sito web aziendale.

Capo II - PRINCIPI DI RIFERIMENTO

Art. 4 - Principi di etica di impresa

L'osservanza della legge, dei regolamenti, delle disposizioni statutarie, dei codici di autodisciplina, l'integrità etica e la correttezza sono non solo un impegno costante ma un dovere di tutti i destinatari e caratterizzano i comportamenti di tutta l'organizzazione societaria.

Art. 5 - Trasparenza

La conduzione degli affari e delle attività aziendale deve rispettare il principio di trasparenza.

Tutte le attività e i comportamenti posti in essere dalla Società nello svolgimento dell'attività lavorativa sono improntati alla correttezza, alla trasparenza, alla massima chiarezza e veridicità nonché alla legittimità, formale e sostanziale.

Art. 6 - Onestà

La conduzione degli affari e delle attività aziendale deve essere svolta secondo onestà. Il personale della Società deve assumere un atteggiamento corretto e onesto, sia nello svolgimento delle proprie mansioni, sia nei rapporti con gli altri componenti della Società, evitando di perseguire scopi illeciti o illegittimi, ovvero di generare ipotesi di conflitto di interessi per procurarsi un indebito vantaggio, proprio o di terzi.

In nessun caso l'interesse o il vantaggio della Società possono indurre e/o g

Il personale della Società impronta i rapporti con i clienti in termini di onestà e correttezza professionale. È fatto assoluto divieto nelle forniture di consegnare prodotti diversi per origine, provenienza, qualità o quantità diversa da quella dichiarata o pattuita.

Art. 7 - Imparzialità e rispetto reciproco

La Società si impegna al rispetto dei principi di imparzialità e lealtà, non solo nell'espletamento delle mansioni delegate ai singoli, ma anche nei rapporti infra societari

e con i suoi interlocutori.

Tutte le attività vengono svolte nel rispetto reciproco dei soggetti coinvolti.

Art. 8 - Equità ed uguaglianza

Nell'adozione delle proprie determinazioni, la Società si ispira alla tutela e alla promozione dei diritti umani impegnandosi a garantire, di conseguenza, un ambiente di lavoro equo e non discriminatorio nel quale ognuno venga valutato secondo il proprio personale contributo. La Società considera le tematiche di Diversity & Inclusion quali elementi strategici per la propria competitività e la pluralità e la diversità quali fonti di arricchimento e risorse per lo sviluppo sociale. Il coinvolgimento e la condivisione di questo approccio rappresenta l'elemento essenziale per un pieno raggiungimento di tale obiettivo, per tale ragione P.B.L. ritiene che ciascuno stakeholder a partire dai propri manager, dipendenti, collaboratori e fornitori debba fare proprio questo impegno assumendosene la responsabilità.

La Società non tollera da parte dei suoi dipendenti comportamenti contrari a tali principi e, in particolare, comportamenti xenofobi o razzisti ai danni di lavoratori o personale collaboratore della Società.

L'amministrazione si impegna ad intervenire su qualunque segnalazione formulata, previa verifica della veridicità della stessa, con sanzioni a livello disciplinare sul lavoratore che si renda responsabile di comportamenti xenofobi o razzisti.

Art. 9 - Imprenditorialità

Gli obiettivi di impresa, la promozione e la realizzazione dei progetti e degli investimenti devono essere improntati a criteri di economicità ed efficienza per fornire soluzioni e servizi con un corretto rapporto qualità/costo nonché per accrescere i valori patrimoniali, gestionali e tecnologici della Società.

Al tempo stesso la Società, coerentemente con il principio di prudenza, identifica e gestisce i rischi correlati con la propria attività e con il contesto esterno in cui operano tenendo in considerazione non da ultimo anche i rischi legati ai cambiamenti climatici e, più in generale, a tutte le tematiche afferenti alla sfera sociale e ambientale.

Art. 10 - Tracciabilità

Tutte le attività vengono adeguatamente monitorate in modo da consentire la verifica dei processi di decisione, autorizzazione e svolgimento.

La Società cura che il proprio personale adempia le proprie mansioni con la diligenza necessaria, nel rispetto delle direttive impartite e, in generale, degli standard qualitativi aziendali.

Art. 11 - Qualità dei prodotti e dei servizi

Fermi i principi etici di riferimento, la Società afferma l'importanza del conseguimento della soddisfazione totale dei clienti per i prodotti e i servizi forniti.

Per il raggiungimento di tale obiettivo, la Società persegue la definizione e il mantenimento di elevati standard di qualità in relazione al mercato nonché un impegno costante per l'innovazione dei processi e dei prodotti ed il monitoraggio della soddisfazione del cliente.

Art. 12 - Professionalità

La Società promuove e tutela il valore delle risorse umane, allo scopo di massimizzare la soddisfazione ed accrescerne la professionalità; cura la sua formazione, l'aggiornamento e la crescita professionale.

Valorizza, inoltre, "il saper fare" e il "saper far fare" come iniziative di sviluppo e mantenimento della leadership nel proprio settore.

Art. 13 - Tutela della persona

Nel rispetto delle norme di legge a tutela dell'integrità fisica e morale, la Società assicura al proprio personale condizioni di lavoro dignitose, in ambienti di lavoro sicuri e salubri garantendo il pieno rispetto dei diritti umani e contribuendo, entro i propri limiti, al

benessere psico fisico della persona.

Art. 14 - Tutela dell'ambiente

La Società contribuisce alla diffusione e alla sensibilizzazione della tutela dell'ambiente sia attraverso azioni di mitigazione del proprio impatto negativo sia con la costante ricerca di soluzioni che permettano minor utilizzo di risorse naturali privilegiando, laddove possibile, un approccio circolare. P.B.L. persegue, quindi, obiettivi coerenti con quelli strategici e di sviluppo in materia ambientale.

La protezione dell'ambiente e delle risorse naturali, la lotta ai cambiamenti climatici, e il contributo per uno sviluppo economico sostenibile sono fattori strategici chiave nella pianificazione, nell'esercizio e nello sviluppo delle attività della Società.

Per sfruttare tutte le possibili sinergie e opportunità di crescita e resilienza, la definizione della politica ambientale e la sua attuazione sono gestite in modo unitario, coerente e trasversale all'organizzazione aziendale così da consentire di:

- definire le politiche ambientali e di sviluppo industriale sostenibile;
- individuare gli indicatori e garantire il monitoraggio e il controllo dell'andamento delle azioni aziendali in termini di impatto ambientale;
- seguire e allinearsi all'evoluzione della legislazione ambientale nazionale e internazionale.

Art. 15 - Controlli e vigilanza

Per “controlli interni” si intendono tutti gli strumenti necessari o utili a indirizzare, verificare e perseguire le attività della Società con il fine di assicurare il rispetto delle leggi e delle procedure aziendali, proteggere i beni aziendali, gestire efficacemente le attività sociali e fornire con chiarezza informazioni veritiere, corrette e affidabili sulla situazione patrimoniale, economica e finanziaria della Società nonché individuare e prevenire i rischi in cui la Società possa incorrere.

È compito della Società promuovere, a tutti i livelli, una cultura interna caratterizzata dalla consapevolezza dell'esistenza dei controlli ed orientata all'esercizio del controllo stesso.

I dipendenti devono, per quanto di loro competenza:

- contribuire al corretto funzionamento del sistema di controllo;
- custodire responsabilmente i beni aziendali, siano essi materiali o immateriali, strumentali all'attività svolta e a non farne un uso improprio.

I compiti di vigilare sull'osservanza e aggiornamento del modello di organizzazione, gestione e controllo, del presente Codice, di diffondere i principi etici ed i valori dell'azienda, proporre migliorie alle previsioni del Codice Etico, chiarire eventuali dubbi interpretativi ed applicativi sono affidati al responsabile QSA, al quale spetta, inoltre, il compito di ricevere le segnalazioni di eventuali violazioni del presente Codice

Capo III - REGOLE DI COMPORTAMENTO

Art. 16 - Sicurezza e salute dei lavoratori

P.B.L. garantisce un ambiente di lavoro sicuro e in linea con i più alti standard nazionali e internazionali in materia di salute e di sicurezza e le best practice, monitorandone il rispetto e promuovendo e incoraggiando una cultura di prevenzione degli incidenti, di salvaguardia della salute e di consapevolezza dei rischi sul luogo di lavoro.

La Società si impegna, pertanto, a diffondere e consolidare una cultura della sicurezza sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i dipendenti e collaboratori; inoltre opera per preservare, soprattutto con azioni preventive, la salute e la sicurezza dei lavoratori nel rispetto delle norme in materia di sicurezza del lavoro di cui al D.Lgs. 81/2008 e successive modifiche.

La Società effettua un monitoraggio costante dei propri impianti, ovunque collocati e funzionanti, al di là degli obblighi di legge e della protezione dei rischi imminenti, per garantire il massimo della sicurezza e della qualità dei propri servizi.

Il personale ed i collaboratori della Società assicurano la massima disponibilità e collaborazione nei confronti del Responsabile ovvero di chiunque venga a svolgere ispezioni e controlli per conto degli Enti preposti.

Ove un componente della Società riscontri anomalie o irregolarità in materia, dovrà tempestivamente informarne il responsabile interno del servizio di prevenzione e protezione dei rischi ed il Responsabile della direzione del personale.

Ai fini della sicurezza del patrimonio aziendale e delle garanzie di continuità del lavoro la Società applica sistemi di controllo degli accessi alle strutture e ai sistemi informativi.

La Società chiede, inoltre, ai propri fornitori e partner commerciali di osservare le stesse regole. P.B.L. si impegna, altresì, a che i propri prodotti e servizi non compromettano la salute, la sicurezza e l'integrità fisica dei propri clienti e, in generale, delle persone.

Art. 17 - Attrezzature in generale

Ogni dipendente e collaboratore è tenuto a salvaguardare il patrimonio aziendale, custodendo i beni mobili ed immobili nonché le attrezzature dell'azienda con la massima diligenza.

I documenti, gli strumenti di lavoro, gli impianti e le dotazioni ed ogni altro bene, materiale ed immateriale di proprietà della Società sono utilizzati esclusivamente per la realizzazione dei fini istituzionali, con le modalità della stessa fissate; non possono essere utilizzati dal personale per finalità personali, né essere trasferiti o messi a disposizione di terzi.

Il patrimonio aziendale comprende altresì le tecnologie in uso, le strategie ed i progetti per lo sviluppo dei prodotti, le strategie ed i piani imprenditoriali, gli elenchi dei clienti, i dati relativi al personale, ai programmi di marketing e di vendite, gli elenchi telefonici aziendali, organigrammi, dati relativi al costo dei prodotti, politiche dei prezzi dei prodotti, dati finanziari e contabili ed ogni altra informazione relativa all'attività, ai clienti e dipendenti della Società.

Art. 18 - Risorse informatiche e telematiche

Ogni dipendente e collaboratore è tenuto a salvaguardare il patrimonio informatico e telematico aziendale, custodendo le risorse tecnologiche e i supporti informatici della Società.

In particolare, ogni dipendente e collaboratore deve:

- rispettare scrupolosamente quanto previsto dal predetto regolamento e dalle policy di sicurezza aziendali, anche al fine di non compromettere la funzionalità e la protezione dei sistemi informatici;
- non inviare messaggi di posta elettronica minatori ed ingiuriosi, comunque non attinenti alla propria attività lavorativa o dannosi per l'immagine della Società;
- custodire e non rivelare a terzi non autorizzati la propria password personale ed il proprio codice di accesso alle banche dati aziendali;
- non riprodurre per uso personale i software aziendali né utilizzare per fini privati gli strumenti in dotazione;
- non registrare sugli elaboratori aziendali software non autorizzati dal Responsabile dei Sistemi Informativi e "file" informativi dal contenuto non strettamente connesso all'attività lavorativa o illegali;
- non navigare su siti web dal contenuto non strettamente connesso all'attività lavorativa;
- non utilizzare i sistemi di comunicazione aziendali (e-mail, intranet, ecc.) per negoziare l'acquisto o la vendita di beni e servizi estranei all'esercizio dell'attività lavorativa né per consultare o diffondere materiale indecoroso, offensivo o dannoso per l'azienda o per i terzi.

Ogni dipendente e collaboratore è responsabile della protezione dei beni e delle risorse tecnologiche a lui affidate ed ha il dovere di informare tempestivamente i propri diretti superiori gerarchici di eventi potenzialmente dannosi per tali beni e risorse.

Art. 19 - Tutela del diritto d'autore

E' vietata l'abusiva diffusione di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa.

E' vietata la riproduzione su supporti non contrassegnati SIAE, il trasferimento su altro supporto, la distribuzione di dati in violazione del diritto esclusivo di esecuzione e di autorizzazione dell'autore.

E' vietata l'abusiva duplicazione, riproduzione di un'opera dell'ingegno destinata al circuito televisivo, cinematografico della vendita o del noleggio, dischi, nastri, supporti analoghi ovvero ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento.

E' altresì vietata l'abusiva riproduzione, trasmissione o diffusione di opere scientifiche, didattiche, anche multimediali, ovvero parti delle stesse anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati.

Art. 20 - Divieto di detenzione di materiale pornografico (artt. 3, 10 l.n. 146/2006 in riferimento all'art. 25 quinquies D.lgs. 231/2001)

E' fatto divieto assoluto di detenere presso i locali della Società, i magazzini, le pertinenze di essa, o in qualsiasi altro luogo che comunque sia alla stessa riconducibile, materiale pornografico od immagini virtuali realizzate utilizzando immagini di minori degli anni diciotto.

Per immagini virtuali si intendono immagini realizzate con tecniche di elaborazione grafica non associate in tutto o in parte a situazioni reali, la cui qualità di rappresentazione fa apparire come vere situazioni non reali.

Art. 21 - Gestione di denaro, beni o altre utilità

E' fatto divieto di sostituire o trasferire denaro, beni o altre utilità provenienti da delitto; ovvero compiere in relazione ad essi altre operazioni, in modo da ostacolare l'identificazione della loro provenienza delittuosa.

E' fatto, altresì, divieto di impiegare in attività economiche o finanziarie i predetti beni.

Art. 22 - Falsificazione di banconote, monete, carte di pubblico credito, valori di bollo e carta filigranata (artt. 3, 10 l.n. 146/2006 in riferimento all'art. 25 bis D.lgs. 231/2001)

E' vietato falsificare, mettere in circolazione (acquistando e/o vendendo) banconote, monete, carte di pubblico credito, valori di bollo e carta filigranata nell'interesse e/o vantaggio della Società.

Chiunque riceve in pagamento banconote o monete o carte di pubblico credito false o rubate, per rapporti imputabili alla Società ha l'obbligo di informare il proprio superiore e il responsabile QSA, affinché provvedano alle opportune denunce.

Art. 23 - Reati associativi

E' fatto divieto a tre o più persone di associarsi in Italia o all'estero allo scopo di commettere più delitti, anche di tipo mafioso o finalizzati al contrabbando di tabacchi lavorati esteri o al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope o all'immigrazione clandestina.

È fatto assoluto divieto per i destinatari porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali da integrare le fattispecie di reato previste dall'art. 24 ter D.lgs. 231/2001, ovvero realizzare comportamenti, i quali, sebbene risultino tali da non costituire di per sé reato, possano potenzialmente integrarlo.

In forza di tali divieti, assoluti ed inderogabili, tutti coloro i quali operino in nome e/o per conto della Società devono prestare particolare attenzione alle seguenti attività:

- attività di gestione dei flussi finanziari
- attività implicanti rapporti con soggetti coinvolti in procedimenti davanti all'Autorità Giudiziaria, ovvero sottoposte ad investigazioni dell'Autorità (ivi comprese quelle svolte da organi della Corte penale internazionale);
- attività implicanti l'ingresso e/o la permanenza di stranieri - specie di manodopera straniera - nel territorio dello Stato o dello Stato del quale la persona non è cittadina;
- attività implicanti l'impiego di manodopera straniera.

Nello specifico, è fatto assoluto divieto per tutti coloro i quali operino in nome e/o per conto della Società di:

- promuovere, costituire, dirigere, organizzare, finanziare, partecipare ad associazioni vietate dalle disposizioni di legge vigente;
- indurre i soggetti chiamati a rendere dichiarazioni davanti all’Autorità Giudiziaria, a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci;
- aiutare taluno – anche se non imputabile o anche se risulta non aver commesso reato - ad eludere le investigazioni dell’Autorità, comprese quelle svolte da organi della Corte penale internazionale, o a sottrarsi alle ricerche effettuate dai medesimi soggetti;
- compiere atti diretti a procurare illegalmente l'ingresso di stranieri nel territorio dello Stato, ovvero di altro Stato del quale lo straniero non è cittadino o non ha titolo di residenza permanente;
- avvalersi, anche per interposta persona, della manodopera fornita da soggetti illegalmente presenti nel territorio dello Stato e/o in possesso di documenti d'identità contraffatti o alterati, o comunque illegalmente ottenuti e/o detenuti;
- favorire la permanenza di stranieri nel territorio dello Stato in violazione delle disposizioni di legge vigente;
- favorire voto di scambio.

Art. 24 - Compagine sociale

La Società vigila affinché i Soci non si pongano in contrasto con gli interessi sociali perseguendo interessi propri o di terzi, estranei e contrari all’oggetto sociale, ovvero adottando comportamenti parziali od operando in modo antitetico e confliggente con la Società.

La Società coinvolge tutti i Soci nell’adozione delle decisioni sociali di competenza, tenendo in considerazione e garantendo anche gli interessi della minoranza.

La Società garantisce ai Soci una tempestiva ed esaustiva informazione nonché la trasparenza ed accessibilità ai dati ed alle documentazioni.

Art. 25 - Organo amministrativo e delegati

L'organo amministrativo svolge le proprie funzioni con professionalità, autonomia, indipendenza e responsabilità nei confronti della Società, dei Soci, dei Creditori sociali e dei Terzi.

Gli Amministratori non devono impedire od ostacolare l'esercizio delle attività di controllo da parte dei preposti.

Gli amministratori sono tenuti ad evitare situazioni in cui si possano verificare conflitti di interesse e ad astenersi dall'avvantaggiarsi personalmente di opportunità connesse allo svolgimento delle proprie funzioni.

A tal riguardo, pertanto, gli amministratori devono rispettare gli obblighi previsti dall'articolo 2391, primo comma, del codice civile. L'amministratore, che in una determinata operazione ha, per conto proprio o di terzi, interesse in conflitto con quello della società, deve darne notizia agli altri amministratori e al collegio sindacale, precisandone la natura i termini, l'origine e la portata; se si tratta di amministratore delegato deve, altresì, astenersi dal compiere l'operazione, investendo della stessa l'organo collegiale.

I collaboratori della Società devono evitare situazioni che possano creare conflitti di interesse sia reale, sia potenziale tra attività personali e aziendali; pertanto trasparenza, fiducia e integrità sono valori che devono essere in ogni caso rispettati. Nessun dipendente della Società, inoltre, può procurarsi vantaggi personali in relazione all'attività esplicata per conto della Società.

Laddove possano sorgere situazioni di potenziale conflitto, fondamentale sarà la comunicazione tra il collaboratore ed il proprio superiore al fine della risoluzione della questione.

La Società opera nel rispetto del principio di legalità e in modo da rispettare le leggi e i regolamenti, nazionali e internazionali, vigenti nei contesti in cui svolge le proprie attività.

La Società, gli amministratori, i dirigenti e tutto il personale dipendente si impegnano, quindi, a contrastare qualsiasi pratica illegale e non etica, tale anche da ledere la propria reputazione. Nello specifico P.B.L. si impegna a:

- Adottare modelli di gestione in continua evoluzione per prevenire il rischio di agire in violazione delle normative applicabili, verificando il rispetto dei principi di comportamento e dei presidi di controllo che regolano i propri processi;
- Al fine di sostenere un mercato competitivo, tutelare il valore della concorrenza nei contesti in cui opera e contrastare qualsiasi forma di restrizione del confronto competitivo tali da costituire una violazione delle leggi sulla concorrenza.

Per tale ragione, ciascun dirigente, nell'ambito delle proprie competenze, è tenuto ad essere partecipe ed agevolare il funzionamento del sistema di controllo aziendale, sensibilizzando in tal senso il personale dipendente. Ha l'onere di astenersi dall'effettuare qualsiasi attività collaterale, che possa ledere gli interessi della Società, ovvero dal perseguire interessi propri o di terzi anche solo potenzialmente confliggenti e/o pregiudizievoli per la Società.

Capo IV - PRINCIPI INERENTI LA GESTIONE DELL'AZIENDA

Art. 27 - Continuità aziendale

La Società attua una gestione amministrativa, contabile e finanziaria volta ad assicurare la continuità aziendale nell'interesse dei dipendenti, dei destinatari, dei terzi e in generale di tutti i soggetti portatori di interesse nei confronti dell'azienda.

Art. 28 - Registrazioni contabili

Il sistema di contabilità aziendale garantisce la registrazione di ogni operazione di natura economico/finanziaria nel rispetto dei principi, dei criteri e delle modalità di redazione e tenuta della contabilità dettate dalle norme vigenti.

Ogni operazione contabile deve pertanto essere supportata da una idonea documentazione attestante l'attività svolta in modo da consentire:

- l'agevole registrazione contabile;
- l'individuazione della provenienza o della formazione dei documenti;
- la ricostruzione contabile e matematica delle operazioni.

La Società esige che vengano rispettate tutte le norme vigenti in tema di formazione e valutazione del bilancio.

In particolar modo, i dipendenti deputati all'elaborazione dei saldi contabili sono tenuti a controllare o a promuovere il controllo di tutte le operazioni contabili prodromiche alla produzione dei saldi, anche al fine di ridurre la possibilità di errore.

Inoltre, poiché P.B.L. s.r.l. si uniforma ai valori di onestà e trasparenza, chiunque sia coinvolto a qualsiasi titolo nella redazione di documenti aziendali, sia contabili che amministrativi, è tenuto a produrre solo fatti materiali rispondenti al vero e non deve in alcun modo tacere o alterare informazioni sulla situazione economica, finanziaria, occupazionale o patrimoniale della Società.

Chiunque venisse a conoscenza di omissioni, falsificazioni o trascuratezze delle registrazioni contabili o dei documenti di cui al punto precedente o della documentazione di supporto deve darne immediata comunicazione al responsabile QSA.

Capo V - RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Art. 29 - Principi generali

E' vietato dare, offrire o promettere denaro od altre utilità, quali ad esempio servizi, prestazioni o favori che possano ragionevolmente essere interpretati come eccedenti le normali pratiche di cortesia, ovvero esercitare illecite pressioni nei confronti di pubblici ufficiali, incaricati di pubblico servizio, dirigenti, funzionari o dipendenti della Pubblica Amministrazione o di enti concessionari di pubblico servizio o a loro parenti o conviventi,

sia italiani che esteri, per indurre al compimento di qualsiasi atto conforme o contrario ai doveri di ufficio, posto in essere a vantaggio o nell'interesse della Società.

Nei rapporti con la Pubblica Amministrazione o con concessionari di un pubblico servizio, la Società non dovrà farsi rappresentare da terzi quando si possano creare conflitti d'interesse.

Art. 30 - Finanziamenti pubblici

Nell'ipotesi in cui la Società possa beneficiare di finanziamenti di qualsiasi natura, erogati da soggetti pubblici nazionali e/o comunitari, la Società vigila e contrasta ogni artificio o raggiro (anche mediante false dichiarazioni o omissioni) messo in atto da un suo componente e con qualsiasi mezzo per ottenere, ingiustamente, tali finanziamenti, sovvenzioni o provvidenze a carico della P.A., ovvero per distrarne l'utilizzo vincolato. La Società beneficia di tali attribuzioni con vincolo di rendicontazione.

Art. 31 - Rapporti con l'Autorità giudiziaria

La Società collabora attivamente con le autorità giudiziarie, le forze dell'ordine e qualunque pubblico ufficiale nell'ambito di ispezioni, controlli, indagini o procedimenti giudiziari.

E' fatto espresso divieto ai componenti della Società di promettere doni, danaro o altri vantaggi a favore di tali autorità giudiziarie competenti o di chi effettua materialmente le suddette ispezioni e controlli al fine di far venire meno la loro obiettività di giudizio nell'interesse della Società.

E' fatto divieto di esercitare pressioni, di qualsiasi natura, sulla persona chiamata a rendere dichiarazioni davanti all'autorità giudiziaria, al fine di indurla a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci.

E' fatto divieto di aiutare chi abbia realizzato un fatto penalmente rilevante ad eludere le investigazioni dell'autorità, o a sottrarsi alle ricerche di questa.

Capo VI - RAPPORTI CON I DIPENDENTI

Art. 32 - Principi generali

Ogni dipendente e collaboratore deve agire lealmente e secondo buona fede rispettando gli obblighi sottoscritti nel contratto di lavoro ed assicurando una collaborazione attiva ed intensa, secondo le direttive dell'azienda, nonché conoscere ed osservare le norme deontologiche contenute nel presente Codice Etico, improntando la propria condotta al rispetto, alla cooperazione e alla reciproca collaborazione.

Tutte le azioni, operazioni e negoziazioni e, in genere, i comportamenti posti in essere nello svolgimento dell'attività lavorativa devono essere improntati ai principi di onestà, correttezza, integrità, trasparenza, legittimità, chiarezza e reciproco rispetto nonché essere aperti alle verifiche ed ai controlli secondo le norme vigenti e le procedure interne.

Tutte le attività devono essere svolte con diligenza professionale.

Ciascuno deve fornire contributi professionali adeguati alle responsabilità assegnate.

Gli amministratori accettano la carica quando ritengono di poter dedicare allo svolgimento diligente dei loro compiti il tempo necessario, anche tenendo conto del numero di cariche di amministratore o sindaco da essi ricoperte in altre società.

Il personale deve conoscere ed attuare quanto previsto dalla Società in tema di tutela dell'ambiente, di sicurezza ed igiene sul lavoro e di tutela della privacy, in relazione alla funzione esercitata e/o al livello di responsabilità assunto.

Art. 33 - Selezione e assunzione del personale

La Società si impegna a sviluppare le attitudini e le potenzialità del personale nello svolgimento delle proprie competenze affinché le capacità e le legittime aspirazioni dei singoli trovino piena realizzazione nell'ambito del raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Anche per questo la Società si impegna a garantire le stesse opportunità di lavoro a tutti i dipendenti sulla base delle capacità e delle qualifiche professionali senza discriminazioni e/o favoritismi.

La Società, inoltre, prevede l'ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane, uniformando

i propri processi decisionali in materia al criterio della ricerca della massima efficienza e del raggiungimento degli obiettivi.

A tal fine, le risorse umane dell'azienda vengono impegnate seguendo criteri di merito, efficacia ed efficienza, nel rispetto della legge, della Contrattazione Collettiva applicata e dei principi etici di riferimento.

Art. 34 - Disposizioni in materia di immigrazione clandestina

La Società si impegna, in ottemperanza delle disposizioni normative in materia, a non instaurare alcun rapporto di lavoro con soggetti privi di permesso di soggiorno e a non svolgere alcuna attività atta a favorire l'ingresso illecito, in Italia, di soggetti clandestini. In particolar modo, si inibisce qualsivoglia condotta finalizzata all'introduzione illegale di familiari, al di fuori dell'ipotesi di ricongiungimento familiare, espressamente normativizzata ex art. 29 d.lgs. 286/1983.

Art. 35 - Regole di condotta

I dipendenti ed i collaboratori non possono essere esonerati dall'osservanza di quanto previsto dal presente Codice Etico.

I dipendenti adempiono ai propri doveri d'ufficio con professionalità, conformemente agli obblighi sottoscritti nel contratto di lavoro concluso con la Società.

Nell'esplicazione della propria attività lavorativa, i dipendenti si impegnano a tenere una condotta uniformata ai principi di disciplina, dignità e moralità evitando ogni situazione che possa condurre a situazioni conflittuali.

La violazione di tali disposizioni costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dai rapporti intrattenuti a qualsiasi titolo con la Società e, quindi, illecito disciplinare passibile di sanzione.

Tutte le azioni, operazioni e negoziazione e, più in generale, i comportamenti posti in essere nello svolgimento dell'attività lavorativa devono essere improntati ai principi di onestà, correttezza, integrità, trasparenza, legittimità, chiarezza e rispetto reciproco.

E' fatto divieto ai dipendenti di ricevere denaro, doni o qualsiasi utilità, anche di modico valore o costituenti pratiche/prassi di mera cortesia da parte di fornitori e terzi. La Società si impegna, pertanto, ad informare i destinatari dei principi contenuti nel presente Codice Etico circa la politica aziendale in materia.

La Società esige, infatti, che nelle relazioni di lavoro interne ed esterne non si verifichino molestie di alcun genere nei confronti di dipendenti, fornitori, clienti o visitatori. Per molestia si intende qualsiasi forma di intimidazione, minaccia, comportamento o offesa verbale che sia di ostacolo al sereno svolgimento delle proprie funzioni ovvero l'abuso da parte del superiore gerarchico della posizione di autorità.

La Società esige altresì che nelle relazioni di lavoro interne ed esterne non si verifichino discriminazioni di alcun genere, nei confronti di dipendenti, fornitori o terzi, legati all'adifferenza di sesso, nazionalità, lingua, religione, opinioni politiche e/o condizioni personali o sociali.

E' vietata qualsiasi forma di molestia o violenza sessuale o riferita alle diversità personali o culturali. Sono considerate tali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, le seguenti condotte:

- subordinare qualsiasi decisione di rilevanza per la vita lavorativa del destinatario all'accettazione di favori sessuali o alle diversità personali o culturali ovvero alle opinioni politiche o sindacali;
- indurre i propri collaboratori a favori sessuali mediante l'influenza del proprio ruolo;
- interferire ingiustificatamente con l'attività lavorativa altrui;
- proporre relazioni interpersonali private nonostante espresso o ragionevolmente evidente non apprezzamento;
- alludere a disabilità e menomazioni fisiche o psichiche o a forme di diversità culturale, religiosa, politica o di orientamento sessuale.

Chiunque nel prestare la propria attività in favore della Società, ritenga di essere stato oggetto di molestie o di essere stato discriminato per qualsivoglia motivo, può segnalare l'accaduto al responsabile QSA. E' proibito qualsiasi atto di ritorsione nei confronti di chiunque lamenta o segnala tali fatti incresciosi.

La Società promuove e valorizza un sistema di formazione e aggiornamento continuo, oltre che professionale, anche etico e morale.

Art. 36 - Abuso di sostanze

La Società vieta a ciascun dipendente o collaboratore l'abuso di sostanze alcoliche durante l'orario di lavoro e prima di svolgere l'attività lavorativa.

Vieta, inoltre, l'assunzione di sostanze stupefacenti, allucinogene o che comunque impediscano od ostacolino il regolare svolgimento dell'attività lavorativa. In ogni caso la Società scoraggia l'abuso di sostanza alcoliche e l'uso di sostanza stupefacenti da parte di ciascun dipendente o collaboratore anche al di fuori dell'orario di lavoro e a prescindere dall'influenza di tali condotte sul regolare svolgimento dell'attività lavorativa. Saranno, comunque, equiparati ai casi precedenti gli stati di dipendenza cronica da alcool e stupefacenti, che abbiano incidenza sulla prestazione lavorativa e che possano turbare il normale svolgimento della stessa, a prescindere dalla circostanza che il dipendente o collaboratore non abbia abusato di sostanze alcoliche o assunto sostanze stupefacenti durante l'orario di lavoro.

Art. 37 - Fumo

La Società impone il rispetto dei divieti previsti dalla normativa in materia ed in ogni caso nei luoghi nei quali ciò possa generare pericolo per la sicurezza delle persone e la salubrità degli ambienti.

Capo VII - RELAZIONI ESTERNE

Art. 38 - Rapporti con la clientela

La Società persegue il proprio successo di impresa sui mercati nazionali ed esteri attraverso l'offerta di prodotti di qualità, con costante attenzione per le specifiche esigenze di ogni singolo cliente.

Le politiche commerciali sono finalizzate ad assicurare la qualità dei beni e a promuovere la completa soddisfazione delle esigenze dei clienti. E' fatto pertanto obbligo a tutti i destinatari del presente Codice di:

- osservare le procedure interne per la gestione dei rapporti con i clienti;
- fornire, con efficienza e cortesia e nei limiti delle previsioni contrattuali, prodotti di alta qualità che soddisfino le ragionevoli esigenze dei clienti;
- fornire informazioni accurate e veritiere in ordine ai prodotti, attenendosi a principi di verità e correttezza in modo che i clienti possano assumere decisioni consapevoli.

Al di fuori della normale attività di promozione commerciale, è fatto divieto assoluto di tentare di migliorare o di influenzare in qualsiasi modo, direttamente o indirettamente l'esito delle negoziazioni.

Art. 39 - Rapporti con i fornitori

I principi applicati alle relazioni intrattenute con i clienti devono caratterizzare i rapporti commerciali dell'azienda con i propri fornitori, con i quali essa è impegnata a sviluppare rapporti di correttezza e di trasparenza.

In particolare, i criteri di selezione degli stessi per l'assegnazione delle commesse sono subordinati ad obiettive e trasparenti valutazioni della loro professionalità e struttura imprenditoriale, della qualità, del grado di maturità e della performance ESG, del prezzo, delle modalità di svolgimento del servizio e di consegna.

L'adesione ai principi sopraindicati è garantita dall'adozione e rispetto di procedure interne in tema di acquisti e selezione dei fornitori. I fornitori sono sensibilizzati a svolgere la loro attività seguendo standard di condotta coerenti con quelli indicati nel presente Codice.

L'azienda adotta criteri di valutazione comparativa idonei ad individuare il miglior contraente, in termini di economicità e qualità dei beni e servizi approvvigionati e, nel processo di acquisizione di eventuali nuovi fornitori, si basa su criteri di economicità, sostenibilità, rispetto dei diritti umani, trasparenza ed affidabilità. Il compenso da corrispondere al fornitore dovrà essere commisurato esclusivamente alla prestazione indicata in contratto e i relativi pagamenti non potranno in alcun modo essere effettuati a

soggetti diversi dalla controparte contrattuale né in un paese terzo diverso da quello delle parti o di esecuzione del contratto.

Nella scelta dei terzi a cui affidare l'esecuzione di prestazioni di qualsiasi genere – consulenti e professionisti inclusi – devono essere tenuti presente il livello di competenza specifica, la capacità di rendere una prestazione del livello qualitativo richiesto nei tempi attesi, il livello di impegno economico richiesto dal prestatore, le eventuali garanzie dallo stesso offerte e il grado di maturità sulle tematiche di sostenibilità.

Per tale ragione, la Società si aspetta, pur in coerenza con le proprie dimensioni, capacità e competenze, che i propri fornitori attuino azioni concrete per limitare il proprio impatto ambientale, rispettino tutte le normative applicabili in materia di biodiversità e adottino nuovi processi e migliori pratiche per garantire parimenti la qualità attesa per la fornitura con il minor impatto anche per l'ambiente e per la salute e la sicurezza.

Parimenti i fornitori dovranno allinearsi e impegnarsi nel garantire i medesimi impegni e standard in materia di rispetto dei diritti umani, della tutela della salute e sicurezza dei propri dipendenti e collaboratori, della promozione della diversità e dell'inclusione così come della parità di trattamento.

Per tutelare i propri clienti, la propria reputazione e nel rispetto dei propri valori e degli impegni assunti, la Società, nel caso in cui un fornitore non rispetti tali principi, si riserva il diritto di cercare fonti di approvvigionamento alternative.

E' vietato accettare promesse o versamenti di somme o di beni in natura di qualsiasi entità o valore, anche indirettamente sotto forma di liberalità o altri benefici, da parte di qualsiasi fornitore, laddove diretti a promuovere gli interessi del fornitore medesimo.

Qualsiasi dipendente che riceva richieste implicite od esplicite di benefici deve immediatamente sospendere il rapporto d'affari con il richiedente e darne comunicazione al responsabile QSA.

Art. 40 - Rapporti con consulenti e risorse esterne

Nei rapporti con consulenti e collaboratori esterni la Società uniforma la propria condotta ai principi etici contenuti nel presente Codice.

Tutti i dipendenti hanno l'obbligo di informare i soggetti esterni dei contenuti del presente Codice, di esigere il rispetto degli obblighi che riguardano direttamente la loro attività e di segnalare al responsabile QSA il mancato adempimento da parte questi ultimi dell'obbligo di conformarsi alle norme del Codice Etico.

Art. 41 - Partner commerciali e concorrenti

La Società impronta i rapporti con i propri partner commerciali e le imprese concorrenti alla puntuale osservanza delle leggi, delle regole di mercato e dei principi ispiratori della concorrenza leale, contrastando ogni forma di accordo o comportamento potenzialmente illecito o collusivo.

La raccolta di informazioni sulla concorrenza deve rispettare la normativa sulla privacy ed escludere ogni forma di pressione su dipendenti o ex dipendenti, su clienti o su fornitori di concorrenti.

Ogni operatore della Società deve astenersi dal fornire alla concorrenza informazioni concernenti la politica dei prezzi dei prodotti, il mercato di interesse societario, i prodotti in corso di sviluppo, i piani di vendita e di marketing, i costi chiave quali i costi di ricerca e sviluppo o del lavoro, ed in generale ogni tipo di informazione che possano ridurre o pregiudicare i vantaggi competitivi dell'azienda.

Art. 42 – Comunità locale

La Società è consapevole dell'influenza, anche indiretta, che le proprie attività possono avere sulle condizioni individuali, sullo sviluppo economico e sociale e sul benessere generale della collettività, nonché dell'importanza della rilevanza sociale nelle comunità in cui opera.

Per questo motivo, la Società intende condurre i suoi investimenti e le sue attività in maniera sostenibile, nel rispetto delle comunità locali promuovendo, coerentemente con il proprio modello di business e con le proprie capacità organizzative, iniziative di valore educativo, culturale e sociale.

Art. 43- Tutela dei minori

La Società si impegna a non intrattenere rapporti commerciali con clienti o fornitori italiani od esteri che non rispettano la normativa nazionale ed internazionale in materia di tutela dei minori e sfruttamento del lavoro minorile.

Capo VIII - NORME FINALI

Art. 44- Efficacia del Codice Etico

L'osservanza delle norme del presente Codice deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti della Società, ai sensi e per gli effetti dell'art. 2104 c.c..

La violazione delle norme etiche costituisce grave inadempimento delle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro, con ogni conseguenza di legge anche ai fini della conservazione del posto di lavoro e salvo il risarcimento dei danni causati.

La violazione delle norme e delle procedure può comportare l'irrogazione delle sanzioni previste nella relativa parte speciale del modello.

Art. 45 - Rinvio

Il contenuto del presente Codice deve essere coordinato con le disposizioni dello Statuto sociale, del Codice civile e del Codice penale, con riferimento alle fattispecie delittuose applicabili all'attività della Società, nonché del Contratto Collettivo nazionale di lavoro e di quello dei dirigenti, così come ogni altra legge speciale e regolamentare vigente.

Gli obblighi dei Lavoratori, Dipendenti e Collaboratori

Ad ogni dipendente è richiesta la conoscenza delle disposizioni contenute nel Codice e delle norme di legge di riferimento che regolano l'attività svolta nell'ambito della sua funzione.

I dipendenti hanno l'obbligo di:

- a) rispettare il Codice ed astenersi da comportamenti contrari a tali principi e valori e norme di condotta;
- b) rivolgersi in caso di dubbi ai propri diretti superiori, al responsabile QSA, per i necessari chiarimenti sulle modalità applicative del Codice o delle normative di riferimento;
- c) riferire tempestivamente ai propri diretti superiori eventuali notizie in merito a possibili violazioni del Codice, salvo che le irregolarità rilevate coinvolgano lo stesso titolare dell'ufficio; in tal caso le notizie dovranno essere riferite a soggetti sovraordinati al "diretto superiore" coinvolto e, se necessario al responsabile QSA;
- d) collaborare con la Società all'interno di indagini volte a verificare, ed eventualmente sanzionare, possibili violazioni.

Il dipendente non è autorizzato a condurre in prima persona indagini relative a presunte condotte illecite ed è tenuto a comunicare le notizie di cui è in possesso in merito a tali condotte ai propri superiori, o al responsabile QSA.

Per "diretto superiore" s'intende il soggetto formalmente sovraordinato in via gerarchica, responsabile in quanto preposto o comunque legittimato alla vigilanza e/o al controllo sull'attività.

La segnalazione di una violazione e la richiesta di un consiglio

I Soggetti Destinatari delle disposizioni contenute nel presente Codice sono obbligati a riferire al responsabile QSA e ai propri diretti superiori, qualsiasi comportamento che sia, anche solo potenzialmente, in contrasto con le disposizioni del presente Codice. Il mancato rispetto dell'obbligo di segnalazione è espressamente sanzionato.

Nessun segnalante in buona fede sarà soggetto a ritorsioni per avere comunicato un fondato sospetto di violazione di questi principi.

Se nello svolgimento dell'attività aziendale dovessero sorgere dubbi sulla conformità di un tipo di condotta rispetto al presente Codice, o ad altre policies etico-comportamentali comunque adottate dalla Società, i Soggetti Destinatari sono tenuti a mettersi in contatto con il responsabile QSA e con il proprio superiore. Tutti sono individualmente responsabili per l'applicazione di queste regole e a nessuno è richiesto di "applicarle da solo".

Tutti i Soggetti Destinatari del presente Codice Etico hanno facoltà di effettuare la segnalazione per iscritto, attraverso canali informativi protetti in linea con i principi dettati dal D.Lgs.24/23 in tema “Whistleblowing”; le segnalazioni possono essere anche anonime e, comunque, ciascuna di esse sarà oggetto di valutazione del responsabile QSA, che, nel garantire l’anonimato a chi ha effettuato la segnalazione, valuterà l’opportunità di condurre un’istruttoria in considerazione delle circostanze concrete. Le segnalazioni possono essere inviate tramite piattaforma on line: <https://scswhistleblowing.com/pblsr/form>

È sempre assicurata la riservatezza del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge.

Responsabilità

La condizione fondamentale per lavorare con P.B.L. è di mantenere una condotta conforme a tutti i requisiti legali e principi chiave inseriti in questo documento. L’inosservanza di queste regole di condotta può legittimare l’applicazione di misure disciplinari in base al disposto dei relativi paragrafi del presente Codice, fino, nelle ipotesi più gravi, ad un eventuale licenziamento. È fatta salva la responsabilità civile o penale dei Soggetti Destinatari per comportamenti posti in essere in violazione delle norme del presente Codice. Non appena la Società riceverà la comunicazione di presunte violazioni, le valuterà alla stregua dei parametri di rilevanza, rappresentati dalla gravità dell’azione e dalle circostanze che hanno portato all’infrazione delle stesse o delle procedure aziendali; P.B.L. dovrà tenere in considerazione l’anzianità in azienda del dipendente, il suo comportamento e contributo. I provvedimenti disciplinari potrebbero consistere nella sospensione temporanea dalla retribuzione e dal servizio o nel licenziamento. Inoltre, nel caso in cui la Società subisse una perdita, in termini patrimoniali, potrebbe agire in giudizio per il risarcimento dei danni nei confronti del responsabile.

La Società coopererà con le autorità competenti laddove le leggi siano state violate e, ove lo riterrà opportuno, provvederà direttamente a segnalare a dette autorità le violazioni in questione.

Indagini sulle violazioni

Tutte le segnalazioni di violazione al Codice saranno sottoposte immediatamente a indagine interna e trattate con il massimo riserbo; in particolare, per quanto concerne i dipendenti, le indagini saranno effettuate secondo le disposizioni di legge e contrattazione collettiva in materia di procedimento disciplinare.

È fatto divieto alla persona che ha comunicato la violazione di condurre indagini preliminari in proprio. Le indagini su presunte violazioni possono comportare problematiche giuridiche complesse; agire di propria iniziativa può, quindi, compromettere la genuinità delle indagini e avere conseguenze negative nei confronti del dipendente e della Società.

Tutte le segnalazioni relative a possibili violazioni del presente Codice, ovvero al rifiuto di applicare il medesimo o altre *policies* adottate dalla Società di rilievo etico comportamentale, devono essere comunicate ai propri diretti superiori.

Divieto di ritorsione

P.B.L. attuerà le misure necessarie per investigare su eventuali violazioni della legge o delle politiche aziendali.

La Società richiede ai propri dipendenti di comportarsi con correttezza e buona fede anche per quanto riguarda la comunicazione di qualsiasi violazione della legge o delle politiche aziendali: sono assolutamente vietate e saranno punite eventuali ritorsioni contro dipendenti che abbiano collaborato in buona fede per segnalare violazioni alla legge, al Modello, al Codice Etico o alla disciplina regolamentare adottata da P.B.L., o che abbiano partecipato all'investigazione di una presunta violazione.

Applicazione del Codice e conseguenze disciplinari

Eventuali violazioni del presente Codice potrebbero avere gravi ripercussioni sulla Società.

Ogni dipendente dovrà pertanto informare prontamente il proprio superiore ovvero il responsabile QSA di qualsiasi attività di cui sia a conoscenza che costituisca o possa costituire violazione delle regole di condotta o dei valori qui enunciati.

Violazioni delle regole di condotta del presente Codice da parte dei dipendenti potranno comportare l'applicazione di sanzioni disciplinari, in conformità alle regole di legge, al Contratto

Collettivo Nazionale di Lavoro, di seguito “CCNL”, e allo stesso Codice.

Una volta rilevata una possibile violazione del presente Codice, ovvero di altre policies adottate da P.B.L., la Società aprirà un procedimento disciplinare nei confronti del dipendente secondo le modalità e i termini di cui all’art. 7, L. 300/70 e del CCNL.

La sottoscrizione o, comunque, l’adesione alle disposizioni, o ad alcune di esse, e ai principi previsti dal presente Codice da parte di soggetti terzi alla Società, con i quali la medesima abbia rapporti di collaborazione, consulenza professionale o partnership commerciale, rappresentano una condizione necessaria della stipulazione di contratti di qualsiasi natura fra la Società e tali soggetti.

Le specifiche disposizioni contenute nel Codice, sottoscritte da tali soggetti o, in ogni caso, approvate anche per fatti concludenti dai medesimi ai sensi del comma precedente, costituiscono parte integrante e sostanziale dei contratti da questi stipulati con la Società.

Eventuali violazioni da parte dei soggetti terzi di specifiche disposizioni del Codice legittimano l’interruzione da parte della Società dei rapporti contrattuali in essere con detti soggetti e possono altresì essere individuate come cause di risoluzione espressa del contratto ai sensi dell’art. 1456 codice civile.

P.B.L. richiede ai propri dipendenti di comportarsi con correttezza e buona fede anche per quanto riguarda la comunicazione di qualsiasi violazione della legge o delle politiche aziendali: non saranno tollerate ritorsioni contro dipendenti che abbiano prestato in buona fede un rapporto relativo ad una delle violazioni in parola o che abbiano partecipato all’investigazione di una presunta violazione.

L’emanazione del Codice Etico da parte di P.B.L. è, peraltro, uno degli strumenti posti in essere dalla Società al fine di garantire la diffusione di uno degli elementi indispensabili del Modello di Gestione, Organizzazione e Controllo societario, di cui la Società ha deciso di dotarsi. Il Codice Etico è consegnato a dipendenti e collaboratori perché si astengano da comportamenti contrari alle norme ed è reso disponibile sul sito internet societario alle controparti in affari perché siano informate del contenuto del Codice e lo rispettino.

L’Amministratore Unico/Consiglio di Amministrazione può riesaminare il Codice in qualsiasi momento ed apportarvi modifiche ed integrazioni, anche su segnalazione del responsabile QSA.

Le modifiche e le integrazioni apportate saranno tempestivamente portate a conoscenza di tutti i Destinatari del Codice con idonei mezzi di diffusione.

Rubbiano, 07 Febbraio 2024

Dott. Marco Serventi

Amministratore Unico

