

# CODICE ETICO

## AGENZIA IPPICA LUCIANO GIOVE S.R.L.

### TITOLO I

#### PRINCIPI GENERALI

#### **Art. 1: La Società**

La società “Agenzia Ippica Luciano Giove S.R.L.” (nel prosieguo “la Società”) esercita l’attività di gestione, organizzazione, accettazione e raccolta, previo conseguimento delle dovute autorizzazioni, concessioni e/o licenze di legge, di scommesse, di qualsiasi tipo o natura, di concorsi pronostici, lotterie e giochi; l’esercizio del gioco effettuato a mezzo apparecchi telematici da intrattenimento nonché l’attivazione, il noleggio, la gestione o l’uso di reti di telecomunicazioni e telematiche per l’erogazione dei servizi su citati.

Questo Codice (di seguito, il “Codice”) afferma i principi ed i valori cui la Società si ispira, ed i conseguenti impegni morali e le responsabilità etiche e pratiche che essa assume ed attua nell’esercizio dell’attività d’impresa e che vincolano, moralmente e giuridicamente, il comportamento di chiunque agisca in essa e per conto di essa.

#### **Art. 2: Il Codice**

##### **Natura**

Il Codice è la Carta d’identità nonché la Carta dei valori dell’Agenzia Ippica Luciano Giove.

E’ approvato dal Consiglio d’amministrazione della Società, raccoglie i principi e le regole comportamentali a cui essa s’ispira, e definisce la disciplina generale cui sono soggetti tutti coloro che operano nel contesto aziendale e con la Società.

##### **Finalità**

Il Codice ha come scopo precipuo quello di dichiarare e diffondere i valori e le regole comportamentali cui la Società intende far costante e concreto riferimento nell’esercizio della propria attività imprenditoriale.

Esso specifica i doveri di lealtà, equità, uguaglianza, diligenza e legalità che gravano su tutti coloro che, per qualsiasi ragione ed a qualsiasi titolo, entrino in contatto con la Società, nei rapporti con la stessa; nonché contribuisce a garantire che le attività di tutti costoro siano poste in essere nel

rispetto dei valori di riservatezza, trasparenza, professionalità nonché in osservanza dei fondamenti etici e delle leggi vigenti.

Unitamente all'applicazione del contenuto del "Modello di organizzazione, gestione e controllo" elaborato dalla Società ex D.lgs. n. 231/2001 (di cui al successivo art. 12), il Codice rende pubblica, codifica ed agevola la politica aziendale e persegue l'azione di prevenzione e contrasto della commissione, anche indiretta, delle tipologie di reati presupposti dalla norma citata, compiuti o tentati dell'interesse e/o a vantaggio delle Società, da parte dei soggetti operanti in posizione "apicale" o subordinata.

### **Destinatari**

Sono destinatari del presente Codice:

- a) i Soci;
- b) gli Organi Sociali: l'Organo Amministrativo, gli organi delegati, il Collegio Sindacale, nonché qualsiasi soggetto che eserciti, anche in via di fatto, i poteri di rappresentanza, decisionali e/o di controllo all'interno della Società;
- c) il Personale (ossia i dipendenti, gli agenti, i lavoratori parasubordinati e i collaboratori coordinati e continuativi, ecc.) della Società;
- d) i Consulenti e i Fornitori di beni e di servizi, anche professionali, e chiunque svolga attività in nome e per conto della Società o sotto il controllo della stessa.

### **Cogenza**

Il Codice riconosce rilevanza giuridica ed efficacia vincolante ai principi etici ed agli standard di comportamento descritti, anche in chiave di prevenzione dei reati d'impresa.

La violazione dei principi fissati nel Codice compromette il rapporto di fiducia tra la Società ed il trasgressore, ovunque collocato in relazione alla Società, e viene perseguita incisivamente, con certezza, effettività e tempestività, attraverso procedimenti disciplinari adeguati e proporzionati, indipendentemente dall'eventuale rilevanza penale dei comportamenti assunti e/o dall'instaurazione di un procedimento penale ove ricorra un reato.

I suddetti destinatari del Codice, dunque, sono obbligati ad osservarne e rispettarne i principi ed a conformarsi alle sue regole comportamentali.

La conoscenza e l'adeguamento alle prescrizioni del Codice rappresentano un requisito indispensabile all'instaurazione ed al mantenimento di rapporti collaborativi con terzi, nei confronti dei quali la Società si impegna a diffondere ogni connessa informativa, in un contesto di assoluta trasparenza.

Soltanto i soggetti rientranti nelle categorie sub a), b), e c) che non rispettino le disposizioni del Codice sono passibili di sanzioni disciplinari. Nell'ambito dei rapporti con il personale, l'eventuale violazione costituisce, infatti, un inadempimento del contratto di lavoro, con conseguente applicazione dei provvedimenti disciplinari del caso, stante il su citato carattere obbligatorio e vincolante del Codice ai sensi e per gli effetti degli artt. 2104 Codice civile (diligenza del prestatore di lavoro) e 2015 Codice civile (obbligo di fedeltà). Il sistema disciplinare della Società prevede anche la risoluzione del rapporto di lavoro in ipotesi di particolare gravità, fatta salva la richiesta di risarcimento di danni, conformemente allo Statuto dei Lavoratori e al Contratto Collettivo Nazionale applicato.

Con riguardo alle categorie di cui alla lettera d) la violazione può configurare "clausola risolutiva" del rapporto per inadempimento.

### **Art. 3: Attuazione del codice**

#### **Adozione ed entrata in vigore**

Il Codice entra in vigore alla data della sua approvazione da parte dell'Organo Amministrativo della Società.

#### **Pubblicizzazione**

Per acquisire forza vincolante il Codice viene:

- 1) reso pubblico all'interno dell'Azienda, mediante affissione del Codice nella bacheca aziendale ed invio via mail a tutte le agenzie di scommesse;
- 2) comunicato a consulenti, fornitori e clienti mediante informativa inviata e/o pubblicata nel sito web aziendale "www.puntosnaisalento.it".

Copie del presente Codice saranno comunque sempre disponibili e consultabili presso l'ufficio del personale.

I soggetti sopra indicati destinatari del Codice sono, quindi, tenuti a conoscere il contenuto del Codice Etico, ad osservarlo ed a contribuire alla sua attuazione.

#### **Aggiornamenti.**

E' potere ed obbligo dell'Organo Amministrativo quello di verificare costantemente la validità del Codice e l'efficacia della sua applicazione. All'esito di ogni verifica, e, in ogni caso, ogni volta se ne dovesse presentare la necessità, l'Organo Amministrativo valuterà se modificare,

integrare, aggiornare, il Codice, dandone immediata comunicazione ed informativa ai soggetti tenuti all'applicazione di esso.

### **Interpretazione**

Eventuali conflitti interpretativi tra i principi e i contenuti della prassi della Società e il Codice dovranno risolversi a favore di questo ultimo.

In ogni caso, l'Organo Amministrativo, per quanto nelle sue concrete possibilità, cura, in via preventiva, la definizione di ogni questione interpretativa ed applicativa del Codice.

Questo Codice annulla e sostituisce integralmente ogni analogo strumento eventualmente preesistente nella vita sociale.

### **Vigilanza, violazioni e sanzioni**

La funzione di vigilanza sull'osservanza e funzionamento del Codice e del Modello di organizzazione, gestione e controllo di cui al D.lsg. n. 231/2001 è rimessa all'Organo Amministrativo.

Tale organismo sociale rileva eventuali violazioni delle norme del Codice e le contesta ai trasgressori, irrogando loro sanzioni previste dal sistema disciplinare adottato, in funzione della tipologia del trasgressore e previo il necessario coordinamento con gli altri organi sociali e le organizzazioni Sindacali.

In particolare, per quanto concerne i lavoratori subordinati, le sanzioni saranno comminate nel rispetto degli artt. 2103, 2106, 2118 codice civile, dell'art. 7 dello Statuto dei lavoratori l. n. 300/1970, nonché della normativa vigente in materia di licenziamenti e delle procedure previste dal Contratto Nazionale Collettivo Lavoro applicato.

Nei casi di rapporto organico, la rilevata e contestata violazione da parte di un membro di Organi di gestione e/o controllo (Organo Amministrativo e/o Collegio Sindacale) sarà valutata in funzione della sua gravità e potrà comportare finanche la revoca per "giusta causa" dell'incarico, deliberata dall'Assemblea.

Nei rapporti contrattuali, a seconda della gravità della violazione, il contratto sottoscritto potrà intendersi risolto per inadempimento, imputabile ed importante, ai sensi degli artt. 1453 e 1455 codice civile.

Ove il trasgressore risulti essere un socio della Società, l'Organo Amministrativo valuterà in coordinamento con gli organi sociali competenti, la gravità della violazione commessa ai fini dell'applicazione della sanzione.

## **TITOLO II**

### **VALORI SOCIALI**

#### **Art. 4: Etica d'impresa**

La Società ispira le proprie scelte e le norme di comportamento ai principi etici ed ai valori di seguito sinteticamente illustrati, che integrano la politica aziendale:

##### **Onestà**

Il personale della Società deve assumere un atteggiamento corretto ed onesto, sia nello svolgimento delle proprie mansioni, sia nei rapporti con gli altri componenti della Società, evitando rigorosamente 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 giustificare un comportamento disonesto.

##### **Correttezza**

La Società, a mezzo dell'Organo Amministrativo, vigila affinché tutti i soggetti operanti al suo interno si uniformino ai principi di correttezza e di lealtà nell'espletamento delle proprie funzioni, interne ed esterne, anche ai fini del mantenimento dell'immagine della Società e del rapporto di fiducia instaurato con la clientela ed, in genere, con i terzi.

##### **Informazione, trasparenza e tutela della privacy**

La Società, rispettosa del principio di trasparenza e di tutela della riservatezza, e al fine di stabilire nella propria attività imprenditoriale un avanzato punto di equilibrio tra questi due fondamentali valori, si impegna:

- a) a divulgare una corretta, veritiera e completa informazione sociale a favore dei terzi;
- b) a non divulgare notizie di atti e provvedimenti prima che gli stessi siano formalizzati e comunicati alle parti interessate;
- c) ad acquisire e trattare solo dati necessari per le finalità dell'ufficio di appartenenza ed in diretta connessione con le proprie funzioni e prevenire l'eventuale dispersione di dati osservando le misure di sicurezza impartite, custodendo con ordine e cura gli atti e i documenti affidati;

- d) a prestare, comunque, in tutte le sue articolazioni sociali, particolare attenzione all'attuazione delle prescrizioni in materia di protezione e tutela dei dati personali, nonché alle raccomandazioni e comunicazioni rese dal Garante Nazionale per la protezione dei dati personali.
- e) a vigilare perché ciascun collaboratore della società non utilizzi, né pubblicizzi informazioni e dati riservati se non nei limiti ed in funzione dell'esercizio delle sue competenze.

### **Concorrenza leale**

Nel rispetto delle normative, nazionali e comunitarie in materia di Antitrust, nonché delle linee guida e direttive del Garante Nazionale della concorrenza e del mercato, la Società non può assumere comportamenti, né sottoscrivere accordi con altre società che possano influenzare negativamente il regime di concorrenza tra i vari operatori di riferimento.

### **Equità ed eguaglianza**

La Società è intenta a sviluppare lo spirito aziendale di appartenenza e condanna qualsiasi forma di discriminazione e/o di abuso nell'ambito dei rapporti sia interni che esterni

A tal proposito, ispirandosi ai principi fondamentali della Carta Costituzionale (art. 3), la Società vigila affinché nessuno dei propri componenti commetta discriminazioni in danno di altri soggetti a causa dell'età, del sesso, della nazionalità, delle opinioni politiche, delle credenze religiose, dello stato di salute ecc. di alcuno, interno o esterno alla Società, e promuove l'organizzazione di incontri e/o eventi finalizzati allo sviluppo dello spirito di gruppo tra i componenti, alla conoscenza e al rispetto reciproco.

### **Etica della responsabilità individuale e principio gerarchico**

Anche in un'ottica di sinergia, di razionalità e di efficienza dei processi aziendali, la Società si conforma al principio dell'etica della responsabilità individuale, secondo il quale ogni singolo membro, sulla base del suo livello di collocazione nell'organigramma della Società e valutato con criteri essenzialmente meritocratici, è competente e personalmente responsabile delle proprie azioni ed omissioni.

Ciò posto, in ossequio al fondamentale principio per cui ad una superiore collocazione nello stesso organigramma aziendale corrisponde un maggior livello di responsabilità, il soggetto che riveste funzioni di gestione e rappresentanza in ambito aziendale, anche a livello dipartimentale o di funzione, eserciterà l'indirizzo, il coordinamento e il controllo sull'attività dei soggetti ad esso sottoposti e/o da esso coordinati, del cui operato risponderà ai sensi di legge.

## **Legalità**

La Società s’impegna a rispettare e a far rispettare, a tutti i destinatari di questo Codice, le leggi dello Stato e le norme che disciplinano la propria attività imprenditoriale.

In particolare, essa dichiara di non assecondare in alcun modo richieste e, comunque, comportamenti illegali da parte di alcuno, coerentemente con la propria storia aziendale.

Infine, sempre nel quadro del complessivo agire legale della Società, quest’ultima, a tutti i suoi livelli, si attiva per l’integrale ottemperanza di tutti gli adempimenti di legge sulla stessa gravanti per la prevenzione di reati che, comunque, possano interessare l’attività sociale, con particolare riferimento a quelli in materia di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita.

## **Professionalità**

I soggetti operanti all’interno della Società, ovvero quelli ai quali essa affida l’espletamento di determinati servizi, sono dotati di comprovati requisiti di competenza, professionalità ed esperienza.

Con particolare riferimento al proprio personale, la Società ne cura con regolarità la formazione, l’aggiornamento e la crescita professionale.

## **Tutela della persona**

Nel rispetto delle norme di legge a tutela dell’integrità fisica e morale delle persone, a partire da quelle della Carta Costituzionale (artt. 2, 35, 36), la Società assicura al proprio personale condizioni di lavoro dignitose, in ambienti di lavoro sicuri e salubri.

## **Tutela dell’ambiente e sostenibilità**

La Società fa propri e promuove i principi di tutela dell’ambiente e gestisce in modo eco-sostenibile tutte le attività rientranti nell’esercizio d’impresa, partendo dal pieno rispetto della normativa nazionale e comunitaria vigenti.

In tal senso, essa, in ossequio ai fondamentali principi giuridici di precauzione e prevenzione, assume ogni idoneo strumento di tutela e cautela per prevenire qualsiasi forma di inquinamento e lesione dell’ecosistema.

TITOLO III  
CRITERI COMPORTAMENTALI

**ART. 5: Governo d'impresa**

La Società costruisce la propria organizzazione sociale al fine di raggiungere un adeguato, effettivo e sistematico controllo di ogni fase della propria attività imprenditoriale, nel rispetto dei principi e dei valori sopra illustrati. Più precisamente, allestisce un complesso di strumenti, processi e organismi necessari ed utili ad indirizzare, gestire e verificare puntualmente ogni operazione aziendale, in un'ottica di efficiente ed etico esercizio d'impresa.

**Compagine sociale**

I soci sono tra i primi destinatari del Codice e, pertanto, si impegnano a rispettarne i precetti promuovendone la condivisione e la conoscenza.

La Società vigila affinché i soci non si pongano in contrasto con gli interessi sociali, perseguendone di propri o di terzi, estranei o contrari all'oggetto sociale. In tal senso, essa si adopera per rimuovere a monte ogni possibile conflitto d'interessi

La società coinvolge tutti i soci nell'adozione delle decisioni sociali di competenza, tenendo in considerazione e garantendo anche i diritti e gli interessi della minoranza.

Viene assicurata a tutti i soci una tempestiva ed esaustiva informazione, nonché la trasparenza ed accessibilità ai dati utili ed alle documentazioni.

**Organo amministrativo e delegati**

L'Organo amministrativo svolge le funzioni proprie con professionalità, autonomia, indipendenza e responsabilità nei confronti della Società, dei soci, del personale, dei creditori sociali e dei terzi in genere.

L'Organo di vertice deve avere e dimostrare consapevolezza del proprio ruolo e responsabilità, nonché sensibilità alla propria funzione di direzione e di esempio nei confronti di quanti operano nella e per la Società.

L'Organo e coloro che si trovano a svolgerne le funzioni non devono in alcun modo impedire od ostacolare l'esercizio delle attività di controllo da parte degli addetti. 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; anche e



soprattutto nell'ottica di attuazione di questo Codice e del correlato Modello di organizzazione, gestione e controllo.

Esso ha l'obbligo 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 conflittuali e/o pregiudizievoli per la società. In tal caso, ha l'obbligo di informarne tempestivamente, ex art. 2391 codice civile, il collegio sindacale.

Oltre altre proprie specifiche competenze, l'Organo amministrativo ha l'impegno di far rispettare scrupolosamente i valori enunciati nel presente Codice, promuovendone la condivisione e la diffusione, anche nei confronti di terzi, nonché le prescrizioni comportamentali di cui al citato Modello di organizzazione, gestione e controllo assunto dalla società con finalità di prevenzione dei cc.dd. "reati presupposto".

### **Collegio sindacale**

I membri del Collegio Sindacale in carica, formalmente nominati, adempiono alle proprie funzioni con imparzialità, autonomia ed indipendenza, al fine di garantire un efficace controllo ed un monitoraggio costante della situazione economico-finanziaria della società, nonché la conformità, adeguatezza e legalità dell'assetto organizzativo ed amministrativo assunto.

I medesimi principi etici valgono anche qualora l'esercizio del controllo contabile venga effettuato dai membri del collegio sindacale, ai sensi dell'art. 2409-bis.

Esso cura altresì con particolare attenzione l'informativa e il dialogo tra i vari organi sociali, interni ed esterni, anche al fine della concreta affermazione nell'attività aziendale dei valori fondativi della Società.

### **Art. 6: Risorse umane e politica del personale.**

#### **Selezione e assunzione del personale – Centralità del merito**

La Società dedica particolare attenzione alla selezione ed assunzione del personale dipendente, assicurando il rispetto dei valori di pari opportunità ed eguaglianza in linea con le prescrizioni di legge in materia, con lo Statuto dei lavoratori ed il contratto nazionale collettivo lavoro applicato.

Tale processo comprende la verifica della rispondenza tra il profilo dei vari candidati e le esigenze aziendali, effettuata dagli Organi sociali competenti, nel rispetto dei principi fissati dal legislatore e dell'avviamento obbligatorio nei confronti del personale appartenente alle categorie protette.

Salvo quanto premesso nei due commi precedenti, imprescindibile criterio sociale a base della selezione del personale è quello del merito del candidato e del ripudio di qualsiasi discriminazione e\o ingiusto privilegio dovuto a raccomandazioni, “segnalazioni” o, comunque, indebite interferenze di soggetti terzi alla Società.

L’assunzione del candidato selezionato presume la regolare sottoscrizione tra la Società e il candidato del contratto di lavoro applicabile che dovrà indicare tutti gli elementi fondamentali del rapporto instaurato.

## **Gestione del rapporto di lavoro**

### **Diritti del personale e principio gerarchico**

I rapporti di lavoro che la Società instaura sono informati a principi di reciproco rispetto, equo trattamento e meritocrazia, in tal senso, la società contrasta ogni forma di favoritismo, nepotismo e di discriminazione.

La gestione del rapporto e la scelta del tipo di contratto di lavoro si basa su una attenta valutazione da parte degli organi aziendali preposti del profilo del soggetto, tenendo in considerazione le richieste di quest’ultimo e adottando modelli contrattuali flessibili offerti dalla legislazione vigente.

Al momento della costituzione del rapporto di lavoro, l’interessato riceverà tutte le informazioni relative alle funzioni e mansioni da svolgere, agli elementi normativi e retributivi.

Il potere gerarchico viene esercitato nel pieno rispetto dei diritti del personale, con obiettività ed equilibrio. Del pari, il personale presta la massima collaborazione nell’osservare le disposizioni impartite dai soggetti “apicali”, assumendo la massima diligenza e perizia nello svolgimento delle mansioni al lui affidate, in ossequio all’art. 2104 codice civile.

Il personale è tenuto all’obbligo di fedeltà nei confronti della Società non potendo prestare la propria attività lavorativa contemporaneamente alle dipendenze di terzi, ovvero collaborazioni non preventivamente autorizzate e non potendo, comunque, svolgere attività contrarie agli interessi della Società o incompatibili con i doveri d’ufficio.

I documenti, gli strumenti di lavoro, gli impianti e le dotazioni ed ogni altro bene, materiale ed immateriale (comprese le private intellettuali ed i marchi) di proprietà della Società sono utilizzati esclusivamente per il perseguimento dei fini aziendali, con le modalità dalla stessa fissate; non possono essere utilizzati dagli addetti per finalità personali, né essere trasferiti o messi a disposizione di terzi e devono essere utilizzati e custoditi con la massima diligenza di un bene proprio.

### **Doveri del personale**

Il personale non può perseguire interessi che siano in conflitto anche solo potenziale o parziale con quelli indicati nell'oggetto sociale o comunque della società, né può svolgere, direttamente o indirettamente, attività collaterali che possano contrastare, in qualsiasi maniera, con l'agire e gli interessi della società.

Nel caso in cui un componente della società diverso dagli organi sociali si trovi in ipotesi di potenziale conflitto, egli ha l'obbligo di astenersi dal partecipare all'operazione informandone tempestivamente l'Organo amministrativo.

Inoltre, nel caso in cui un coniuge parente od affine di un componente della Società sia dipendente o collaboratore di società o enti concorrenti, il citato componente deve prontamente comunicarlo al proprio superiore gerarchico.

In ogni caso, qualsiasi membro della Società dovesse venire a conoscenza di ipotesi di conflitto di interessi riguardanti altri soggetti, interni e/o esterni alla Società, ma con i quali questa intrattiene rapporti, ha l'obbligo di informare il direttore generale, nonché l'organismo di vigilanza.

### **Tutela della dignità ed integrità**

La Società è impegnata a garantire a tutti i suoi componenti la tutela della dignità ed integrità psico-fisica, nel rispetto dei principi di pari opportunità e tutela della privacy, con speciale riguardo ai portatori di handicap, in adempimento dei già citati precetti Costituzionali (artt. 2,3 e 35).

Essa adotta tutte le misure necessarie, ispirate ai principi dell'ergonomia, per assicurare condizioni di lavoro sicure e salubri, nonché procedure di sicurezza (es. divieto di fumare nei locali ecc...) rivolte al costante miglioramento del clima aziendale (es. evitando vessazioni, molestie o anche semplici disagi; ecc.) e tali da garantire un ambiente lavorativo sano e decoroso.

### **Divieto, prevenzione e repressione delle discriminazioni**

Come specificazione dei principi contenuti nel paragrafo che precede, finalità precipua del presente codice e dei principi etici in esso sanciti è anche quella di contrastare qualsiasi tipo di differenziazione discriminatoria tra i componenti della Società, vessazione o attività di mobbing operata nei confronti di un soggetto in relazione all'età, al sesso, alla razza, alle sue convinzioni politiche e religiose, al suo stato di salute e a qualsiasi altro dato e stato personale del soggetto in questione.

Qualsiasi componente della Società che dovesse venire a conoscenza di situazioni di questo genere, deve immediatamente segnalarle al proprio superiore gerarchico o direttamente all'Organo Amministrativo.

### **Sicurezza sul lavoro**

La Società è impegnata, in tutte le sue componenti, a garantire il pieno rispetto delle norme in materia di sicurezza su lavoro di cui al D.lgs. 09.04.2008 n.81, cosiddetto Testo Unico sulla sicurezza (nel prosieguo T.U.), nonché ad imporne l'applicazione in azienda.

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

La Società, inoltre, s'ispira ad un principio di sicurezza sul lavoro "dinamica", che tiene, cioè, conto dell'evoluzione della scienza e della tecnica nell'individuazione delle misure e dei dispositivi di sicurezza, conformemente allo spirito ed alla lettera del su citato T.U., nonché dell'art. 2087 c.c.

A tal fine, è stato nominato un responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi alle cui direttive tutti i soggetti operanti nella Società devono attenersi.

Il personale e i collaboratori della Società assicurano la massima disponibilità e collaborazione nei confronti dei responsabili, ovvero di chiunque venga a svolgere ispezioni e controlli per conto dell'Inps, del Ministero della Sanità, del Ministero del Lavoro e di qualunque altra Pubblica Amministrazione competente in materia.

Ove un componente della Società riscontri anomalie o irregolarità in materia, dovrà tempestivamente informarne il responsabile del servizio di prevenzione e protezione dei rischi competente e l'Organo Amministrativo.

Nell'espletamento delle mansioni che sono a lui affidate e nell'ambito dei rapporti che intrattiene con i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, ovvero con gli enti pubblici suddetti, il responsabile del servizio di prevenzione e protezione dei rischi si assume ogni responsabilità per il proprio operato, unitamente alla Società.

### **Art. 7: Rapporti con la Pubblica Amministrazione (P.a.)**

I rapporti della Società con Pubblici ufficiali, incaricati di pubblici servizi, impiegati pubblici e concessionari sono improntati ai fondamentali principi di legalità, trasparenza e correttezza.

### **P.A. come committente di opere/servizi.**

Con particolare riferimento alla partecipazione a gare indette dalla P.A. per l'aggiudicazione di opere e/o fornitura di beni o di servizi, la Società mantiene rapporti professionali e trasparenti, conformandosi rigorosamente alle prescrizioni del bando, alle disposizioni normative di ogni tipo (legislative, regolamentari, di indirizzo ecc....) e restando soggetta al controllo del committente e degli altri organismi pubblici deputati.

Sono vietati favoritismi, pressioni, o altre forme di privilegio e/o di indebita ingerenza da parte di tutti coloro che operano in nome e per conto della Società nella gestione e nei rapporti con la Pubblica amministrazione per indurla ad assumere atteggiamenti favorevoli o decisioni agevolatrici della Società in modo illecito e contrario ai principi di questo Codice.

La Società non instaura alcun tipo di incarico professionale, né intraprende attività economica diretta o indiretta con pubblici ufficiali o impiegati di pubblici servizi che abbiano personalmente partecipato ad operazioni vantaggiose per la Società negli ultimi dodici mesi.

### **P.A. come erogatrice di finanziamenti e sovvenzioni**

Nell'espletamento dell'attività, la Società può beneficiare di finanziamenti, di qualsiasi natura, erogati da soggetti pubblici nazionali e/o comunitari, destinati e vincolati all'utilizzo specifico per il quale sono stati concessi e/o richiesti.

La Società vigila e contrasta ogni artificio o raggirio, di qualsiasi genere ed entità, messo in atto da un suo componente e con qualsiasi mezzo, per ottenere ingiustamente tali sovvenzioni da parte della P.A., ovvero, una volta ottenute, per distrarle indebitamente dall'utilizzo istituzionale.

### **Rapporti con le cc.dd. "Public Authorities"**

I rapporti con le Istituzioni pubbliche saranno tenuti solo dagli Organi aziendali a ciò autorizzati, in particolare tutti i rapporti che coinvolgono queste ultime con la Pubblica Amministrazione devono essere uniformati a principi di diligenza, trasparenza ed onestà.

Nell'ambito dei suoi rapporti con le Public Authorities quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, il Garante nazionale per la protezione dei dati personali, il Garante della Concorrenza e del Mercato, la Società assicura la massima disponibilità e collaborazione, anche in sede di ispezioni e di verifiche nonché, se dovute e/o richieste, una completa informazione, prestazione di dati e documentazioni nel rispetto dei principi di trasparenza, completezza e correttezza e delle loro funzioni istituzionali.

### **Rapporti con le Autorità Giudiziarie.**

In linea con quanto precedentemente disposto, la Società collabora attivamente con le Autorità giudiziarie, le forze dell'ordine e qualunque pubblico ufficiale nell'ambito di ispezioni, controlli, indagini e procedimenti giudiziari.

In tal senso, in particolare, denuncia prontamente alle su citate Autorità qualsiasi comportamento illegale che si trovi a subire o, comunque, di cui abbia notizia nell'esercizio dell'attività d'impresa.

E' fatto espresso divieto, assistito da severe sanzioni disciplinari, ai componenti della Società di promettere doni, denaro o altre utilità a favore di tali Autorità giudiziarie competenti o di chi effettua materialmente le suddette ispezioni e controlli, al fine di far venir meno la loro obiettività di giudizio nell'interesse della Società.

### **Finanziamenti a partiti ed organismi politici**

La Società può erogare contributi nei confronti dei soggetti in rubrica e nei limiti stabiliti dalla legge.

Detti contributi politici comprendono qualsiasi forma di pagamento, prestito o atto di liberalità concesso a partiti, organismi politici e sindacali, ovvero a loro membri e candidati indipendenti, anche fatti mediante terzo interposto.

In ogni caso, l'erogazione del contributo presuppone una formale deliberazione dell'Organo amministrativo e la determinazione di una destinazione chiara e documentabile delle risorse.

### **Art. 8: Relazioni esterne**

#### **Rapporti con la clientela.**

Tali rapporti vengono gestiti secondo principi di massima collaborazione, disponibilità, professionalità, trasparenza, informazione preventiva e legalità, nel rispetto della riservatezza e della tutela della privacy al fine di costruire le basi per un rapporto solido e duraturo, di fiducia reciproca.

#### **Divieto del gioco ai minori**

La Società impegna tutti i suoi componenti a far osservare rigorosamente il divieto di gioco ai minorenni.

Nel caso di dubbio sull'età del giocatore, l'addetto al gioco dovrà scrupolosamente procedere a tutte le verifiche del caso; nell'impossibilità di accertare l'età, egli dovrà rifiutare la giocata all'aspirante scommettitore.

Sia nel caso di accertata minore età che di impossibilità di accertamento dell'età del giocatore, quest'ultimo dovrà essere, dall'addetto al gioco, immediatamente allontanato, con il dovuto garbo, dalla sala.

In tal senso, dunque, la Società s'impegna ad adempiere, formalmente e sostanzialmente, da subito, i dettami della recente normativa introdotta sul punto dalle "*Disposizioni urgenti per promuovere lo sviluppo del Paese mediante un più alto livello di tutela della salute*" (D.L. 158\12 conv. con modif. dalla L. 189\12).

### **Attività contro la ludopatia**

La Società s'impegna a svolgere, nei limiti delle proprie strutture e del proprio ambito d'intervento, attività informativa contro la ludopatia.

In tal senso, conferma la propria volontà di dare piena attuazione al testo legislativo da ultimo citato, anche nelle previsioni specificamente dedicate a questa tematica, ed ancora più precisamente con riferimento a quelle relative all'affissione, nei propri locali, del materiale pubblicitario predisposto dalle aziende sanitarie locali.

### **Antiriciclaggio**

In concreto ossequio al principio di legalità, su descritto, cui si ispira il complessivo agire della Società, questa s'impegna a dare puntuale ed integrale attuazione, a tutti i suoi livelli, agli adempimenti sulla stessa gravanti in materia di prevenzione dei rischi di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, ai sensi del D. L.vo 231\2007.

### **Rapporti con fornitori, consulenti e outsourcers**

La scelta dei fornitori di basa su un'attenta valutazione di ordine tecnico- economico, in considerazione dei seguenti parametri: analisi della qualità e del prezzo dei prodotti, nonché dell'idoneità tecnica, della competenza, dell'affidabilità professionale e delle qualità etiche e legali del fornitore. La condivisione di questo Codice rappresenta presupposto necessario per l'instaurazione e il mantenimento del rapporto di fornitura e\o di collaborazione professionale.

I prodotti o servizi forniti devono in ogni caso risultare conformi e giustificati da concrete esigenze aziendali, motivate ed illustrate per iscritto dai rispettivi responsabili competenti ad assumere l'impegno di spesa, nei limiti del budget disponibile.

Al termine del rapporto e, comunque, prima di addivenire al pagamento della relativa fattura, la Società verifica la qualità, la congruità e tempestività della prestazione ricevuta e l'adempimento di tutte le obbligazioni assunte dal fornitore. A tal proposito, si conforma alle prescrizioni della normativa tributaria.

Allo stesso modo, i rapporti della Società con i vari consulenti esterni, collaboratori ed eventuali outsourcers si basano sui medesimi principi e criteri selettivi.

La Società, a tutela della propria immagine e dei propri principi a base di questo Codice, nonché a salvaguardia delle proprie risorse, non intrattiene rapporti di alcun tipo con soggetti che non intendono operare nel rigoroso rispetto della normativa vigente e dei valori, principi e procedure previsti dal medesimo Codice.

È fatto espresso divieto ai componenti della Società di richiedere o pretendere dai consulenti favori, doni e/o altre utilità, ovvero di dare o promettere loro analoghe forme di riconoscimento, di rilevante valore economico, ancorché finalizzate ad una ottimizzazione del rapporto con la società.

### **Partners commerciali e concorrenti**

La Società impronta i rapporti con i propri partners 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.

### **Organizzazioni sindacali**

La Società mantiene costanti rapporti con le Organizzazioni sindacali, anche aziendali, per garantire un dialogo partecipativo e decisioni condivise in merito a tutte le questioni sociali riguardanti l'azienda.

### **Rapporti con i mass media**

Tali rapporti per conto della Società sono gestiti dalle articolazioni preposte, al fine di garantire la sicurezza, la veridicità e la completezza dell'informazione.

Conseguentemente, il personale della Società, ancorché sollecitato in tal senso, non instaura né intrattiene rapporti diretti con i mass media, né è abilitato a rilasciare dichiarazioni pubbliche, dati ed informazioni riguardanti la Società, ancor più se pregiudizievoli o idonee ad influenzare il mercato di riferimento e/o a compromettere l'immagine della Società, salvo autorizzazione rilasciata dai soggetti a ciò deputati.



## **Art. 9: Riservatezza e tutela della privacy**

### **Adeguamento alla normativa vigente**

La Società opera in conformità alle disposizioni del D. lgs. N. 196 del 30 giugno 2003 “Codice in materia di protezione dei dati personali”.

Essa è rispettosa del diritto soggettivo degli interessati alla tutela dei loro dati personali, siano essi dipendenti, collaboratori, clienti o fornitori della società, fornendo loro una informativa completa e aggiornata sul trattamento dei dati stessi, sia ordinari che eventualmente sensibili, acquisiti dalla Società o che verranno acquisiti e /o elaborati nel corso della propria attività, e richiedendo il rilascio del loro consenso informato ogni qualvolta si dovesse rendere necessario ed esclusivamente per le finalità a cui sono destinati.

Salvo ipotesi specificatamente segnalate agli interessati, tali dati non vengono comunicati, divulgati o utilizzati per altri fini, sia all’interno che all’esterno della società.

Per una maggiore tutela e trasparenza nei confronti degli interessati, essa provvede alla nomina del titolare del trattamento dei dati, nonché degli incaricati dei trattamenti (“incaricati”) a quello subordinati.

### **Gestione del sistema informatico e telematico**

Ai soggetti operanti nella Società, in posizione apicale o subordinata, è fatto divieto tassativo di alterare in qualsiasi momento il funzionamento del sistema informatico e telematico e/o di intervenire illegalmente, con qualsiasi modalità sui dati, informazioni e programmi installati su apparecchiature operanti presso l’azienda a danno dello Stato, di enti pubblici, di organismi comunitari per procurare, direttamente e /o indirettamente, un vantaggio o un’utilità alla Società.

E’ vietato a tutti i componenti della Società, inoltre, qualsiasi uso delle strumentazioni informatiche e telematiche non rispondente e adeguato all’esercizio delle proprie mansioni e funzioni o, comunque, alle finalità aziendali.

### **Misure di sicurezza**

La Società, conformemente alla normativa vigente, garantisce agli interessati che il trattamento dei loro dati personali viene effettuato con le idonee misure di sicurezza, presso la sede della Società stessa e sempre ad opera del personale autorizzato, sia esso effettuato con o senza l’ausilio di strumenti elettronici.

Per un aggiornamento continuo delle proprie misure di sicurezza e per garantire costanti standard di tutela della riservatezza, la società monitora regolarmente le disposizioni del Garante per la protezione dei dati personali, adeguandovisi tempestivamente.

## **Art. 10: Gestione contabile e finanziaria – Legalità fiscale**

### **Registrazioni contabili**

La Società fornisce una rappresentazione chiara, corretta e veritiera delle proprie registrazioni, effettuate in conformità al codice civile, ai principi contabili e nel rispetto delle norme fiscali vigenti, in modo tale da assicurare trasparenza e tempestiva possibilità di verifica.

La Società previene la creazione di registrazioni false, incomplete o ingannevoli e vigila affinché non vengano istituiti fondi segreti o non registrati, o depositati fondi in conti personali, o emesse fatture per prestazioni inesistenti.

È fatto espresso divieto in particolare ad amministratori, direttori generali, dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, sindaci e liquidatori, nei bilanci, nei libri sociali e nelle comunicazioni dirette a soci e/o terzi di rappresentare fatti materiali non rispondenti al vero, ovvero di omettere informazioni dovute per legge circa la situazione economica, patrimoniale e finanziaria della società, in modo da indurre in errore i destinatari, ovvero da cagionare un danno patrimoniale ai soci, ai creditori sociali, alla Pubblica Amministrazione e ai terzi in genere.

A tal fine, secondo il principio di controllo rappresentato dalla separazione dei compiti e delle funzioni, le singole operazioni contabili e la loro successiva supervisione e revisione sono svolte da soggetti diversi, le cui competenze sono chiaramente individuate all'interno della società, in modo da evitare che possano essere attribuiti poteri illimitati, eccessivi o, comunque, difficilmente controllabili a tali singoli soggetti. Del pari è vietata ogni azione od omissione capace di impedire, ostacolare o inficiare le attività di controllo riservate ai soci o attribuite ad organi di controllo extra sociali.

È fatto espresso divieto a chiunque di usare o, comunque, di distrarre dalle finalità istituzionali, senza autorizzazione, i fondi della società e di costituire e detenere fondi, anche esteri, non risultanti dalla contabilità ufficiale.

### **Controlli interni**

Le procedure aziendali regolamentano lo svolgimento di ogni operazione e transazione economica da cui devono potersi rilevare, in relazione alle risorse finanziarie da utilizzarsi e/o

utilizzate, la legittimità, l'autorizzazione, la coerenza, la congruità, la corretta registrazione, la tracciabilità e la verificabilità.

Il sistema coordinato dei controlli interni contribuisce al miglioramento dell'efficienza gestionale e costituisce un imprescindibile strumento di supporto all'azione di amministrazione e direzione aziendale, conformemente ai principi fondamentali di questo Codice, con particolare riferimento a quello, centrale, di legalità.

### **Comunicazioni sociali**

Le comunicazioni sociali devono essere veritiere, chiare, corrette, trasparenti ed esaustive. Esse devono essere rese in conformità ai principi, criteri e formalità previste dal codice civile, dai principi contabili e nel rispetto delle prescrizioni della normativa fiscale, nonché delle leggi speciali e dei regolamenti applicabili.

Il bilancio di esercizio infrannuale, i prospetti informativi, i libri sociali ed, in genere, le relazioni e comunicazioni sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria previste dalla legge sono documenti redatti secondo i principi di trasparenza e correttezza, in linea con le previsioni del codice civile e delle vigenti leggi in materia.

### **Contributi, doni, omaggi e sponsorizzazioni**

Per gli obblighi all'uopo incombenti sull'organico, si rinvia integralmente agli artt. 6 e 7.

La Società può concedere contributi e sponsorizzazioni a privati, enti pubblici e no profit, specie finalizzate ad obiettivi sociali, culturali e di solidarietà, nel rispetto delle prescrizioni della normativa contabile e fiscale.

La Società è impegnata a predisporre e attuare tutte le misure utili a che nessuno dei suoi componenti possa concorrere, in alcun modo, nell'esercizio delle proprie mansioni e funzioni aziendali, in operazioni di agevolazione al riciclaggio di proventi da attività criminali o, in genere, illecite.

## **Art. 11: Tutela ambientale**

### **Rispetto e adempimento della normativa vigente**

La Società fa propri i principi e le buone pratiche dello sviluppo sostenibile.

Sia per quanto riguarda le sedi sociali, sia per qualsiasi altro sito ove la Società è chiamata, direttamente o indirettamente, ad operare, essa tende a minimizzare l'impatto ambientale e paesaggistico della propria attività.

Essa è concretamente impegnata a prevenire qualsiasi forma di danneggiamento e/o deterioramento dell'ambiente che possano derivare, in qualsiasi forma e a qualsiasi livello, dall'operato della Società e dei suoi componenti.

## **Art. 12: prevenzione dei reati presupposti ex D.lgs. n. 231/2001**

### **Responsabilità amministrativa della società**

Il D.lgs. n. 231 dell' 8 giugno 2001 ha introdotto il principio della responsabilità amministrativa, diretta e personale, della persona giuridica per illecito amministrativo dipendente da reato.

Essa, infatti, può essere sanzionata con l'irrogazione di una misura pecuniaria e/o interdittiva laddove il reato sia stato compiuto nell'interesse o vantaggio della stessa, da soggetti organicamente legati ed operanti in posizione apicale, ovvero subordinata.

L'art. 7 conferisce, tuttavia, la possibilità alla società di essere esonerata dalla responsabilità conseguente alla commissione dei reati tipici indicati, nel caso in cui l'organo dirigente abbia adottato spontaneamente ed applicato efficacemente modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la commissione dei reati considerati.

Più precisamente, *“1. Nel caso previsto dall' articolo 5, comma 1, lettera b) (reati commessi da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di rappresentanti, amministratori o dirigenti dell'ente, n.d.r.), l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. 2. In ogni caso, è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi. 3. Il modello prevede, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio. 4. L'efficace attuazione del modello richiede: a) una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività ;b) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello. (art. 7, D. Lgs. 231\2001)*

### **Mappatura delle aree aziendali a rischio-reato**

Al fine di individuare, qualificare e prevenire il rischio di commissione dei reati presupposti, la Società ha effettuato un censimento e l'elaborazione della relativa mappa dei propri ambiti

aziendali e delle funzioni collegate, con riguardo alla potenziale verifica degli illeciti penali di cui al D. Lgs. n. 231/2001, punibili anche a titolo di tentativo, più precisamente quelli previsti dai seguenti articoli del testo legislativo in esame, cui si fa espresso ed integrale riferimento:

- art. 24 (malversazione a danno dello Stato, indebita percezione di erogazione a danno dello Stato, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico);
- art. 24-bis (falsità in un documento informatico pubblico o avente efficacia probatoria, accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico, detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici, diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico, intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche, installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche, danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici, danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità, frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica);
- art. 25 (concussione, corruzione per atto di ufficio o per atto contrario ai doveri di ufficio e in atti giudiziari, istigazione alla corruzione, peculato, concussione, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli Organi delle Comunità Europee e di funzionari delle Comunità Europee e di Stati esteri);
- art. 25 bis (falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo);
- art. 25 ter (false comunicazioni sociali anche in danno dei soci o dei creditori, falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione, impedito controllo, indebita restituzione dei conferimenti, illegale ripartizione degli utili e delle riserve, illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante, operazioni in pregiudizio dei creditori, omessa comunicazione del conflitto di interessi, formazione fittizia del capitale, indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori, illecita influenza sull'assemblea, aggio, ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza);
- art. 25 quater (delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico);
- art. 25 quinquies (delitti contro la personalità individuale);
- art. 25 sexies (abusi di mercato);

- art. 25 septies (omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro);
- art. 25 octies (ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita).

Il novero dei reati presupposti del D.lgs. 231/2001 comprende, infine, anche quelli previsti dagli articoli 3 e 10 della legge 16/03/2006 n. 14 (reati transnazionali di associazione per delinquere, associazione di tipo mafioso, induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria, favoreggiamento personale, associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri, associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope, disposizioni contro le immigrazioni clandestine).

Il Modello viene aggiornato dall'Organo amministrativo in occasione di ogni integrazione legislativa dell'attuale numero chiuso di "reati – presupposto", ex D. Lgs. 231/2001.

### **Elaborazione ed adozione di modelli operativi di prevenzione penale**

Questo Codice coordina ed integra il contenuto precettivo del Modello suddetto - redatto, approvato ed attuato a parte dalla Società - quale standard comportamentale cui devono uniformarsi i soggetti che operano nelle aree/funzioni sociali valutate e censite come a rischio commissione reato.

La Società elabora tale Modello di organizzazione, gestione e controllo sulla base della propria storia aziendale, dei risultati del censimento e dell'indagine interna effettuati a tal fine e dei caratteri peculiari della propria struttura organizzativa, operativa e dimensionale.

I soggetti operanti in tali funzioni e/o direzioni dovranno essere rispettosi delle procedure comportamentali ivi previste, pena l'applicazione delle sanzioni previste dal sistema disciplinare.

## **Capo IV. –Apparato sanzionatorio**

### **Art. 13: violazioni**

Le violazioni al presente Codice etico ledono il rapporto di fiducia con l'ente e devono, inderogabilmente, di conseguenza comportare azioni e sanzioni disciplinari, a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nei casi in cui il comportamento costituisca reato.

Ogni violazione delle prescrizioni contenute nel Codice etico potrà pertanto costituire inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro o illecito disciplinare, di gravità

proporzionata alla natura ed entità del fatto doloso o colposo, con le relative conseguenze di legge in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro, e potrà, se del caso, comportare il risarcimento dei danni dalla violazione stessa.

Le violazioni del Codice da parte di componenti degli organismi sociali possono comportare l'adozione delle misure più idonee previste o, comunque, consentite dalla legge.

Per le violazioni commesse dai dipendenti verranno adottati i provvedimenti sanzionatori previsti dal contratto collettivo nazionale applicato, commisurato alla gravità delle violazioni e alle relative circostanze oggettive e soggettive, sempre, comunque, nel rispetto della Legge 300/1970 (c.d. "Statuto dei Lavoratori").

Il soggetto aziendale preposto alla vigilanza ed al monitoraggio dell'adempimento delle prescrizioni contenute nel presente Codice è l'Organo amministrativo o altro soggetto da questo espressamente ed utilmente delegato a questo fine, con apposito atto conferito in ossequio alle ormai consolidate e più rigorose enucleazioni giurisprudenziali in ordine ai requisiti oggettivi e soggettivi della delega stessa.

## **Capo V- Norma finale.**

### **Art. 14: rinvio**

Il contenuto di questo 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 lavoro e di quello dei dirigenti, così come di ogni altra legge speciale e regolamento al tempo vigente.

Nella fase pratico – applicativa, il Codice trova attuazione coordinata con le prescrizioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo con finalità penal - preventive adottato dalla Società, sopra cennato.

Il Codice, come il Modello, recepisce automaticamente ogni norma, presente e futura, definente l'elenco dei reati tipici presupposti, nonché finalizzata alla prevenzione e repressione dei reati d'impresa, costituendo un imprescindibile presidio legale per la Società e l'attività da questa espletata.