

CODICE ETICO

1. INTRODUZIONE

La società Enermia srl (di seguito anche “Società”) è una realtà imprenditoriale che opera nel settore della ricarica dei veicoli elettrici. Il perseguimento dell’oggetto sociale è realizzato grazie alle sinergie che nascono e maturano dalle relazioni tra tutti gli stakeholder. La consapevolezza di tali relazioni e delle responsabilità che ne discendono sono alla base del presente Codice Etico.

Con l’introduzione dello stesso e la sua successiva diffusione tra tutti gli attori della realtà aziendale (dipendenti, collaboratori, amministratori, fornitori, terze parti, ecc...), la Società persegue la finalità di definire con chiarezza l’insieme dei valori in cui si riconosce, che accetta e condivide, con l’intento di promuovere la correttezza operativa ed il rispetto dell’integrità dei valori etici di riferimento. A tale fine il presente Codice Etico fissa gli standard di riferimento e le linee di condotta che devono supportare i processi decisionali aziendali ed orientarne i comportamenti. L’osservanza di tali principi di comportamento, al pari dell’osservanza delle norme di legge nazionale, comunitaria e internazionale, sono essenziali per il buon funzionamento, l’affidabilità e la reputazione della Società, atteso che tali fattori costituiscono un patrimonio decisivo per il successo della stessa.

2. AMBITO DI APPLICAZIONE DEL CODICE ETICO

Le disposizioni del presente Codice si applicano alla Società.

I principi e le disposizioni contenuti nel Codice sono rivolti a tutti coloro che operano, a vario titolo, nell’ambito della Società: i componenti degli organi sociali, il personale, gli agenti, gli intermediari e i collaboratori a vario titolo, di seguito anche Destinatari. Enermia srl richiede l’osservanza dei principi del Codice anche da parte di coloro che entrano in contatto con la stessa quali, a titolo esemplificativo, i partner commerciali e professionali, le associazioni di categoria, la comunità finanziaria e, più in generale, tutti coloro che forniscono beni o servizi strumentali alle attività del Gruppo.

Enermia srl si impegna alla diffusione del presente Codice Etico presso i soggetti destinatari mediante apposite attività di comunicazione e formazione, alla corretta interpretazione dei suoi contenuti ed alla messa a disposizione di strumenti che ne favoriscano l’applicazione.

Ogni richiesta di chiarimento relativo all’interpretazione o all’applicazione delle linee guida di cui al presente codice potrà essere rivolta al proprio superiore gerarchico ovvero al Capo Area o alla Funzione di Compliance; il controllo sull’effettiva applicazione del Codice Etico e la prima applicazione dei principi in esso contenuti spettano agli organi sociali.

3. FONDAMENTO NORMATIVO DEL CODICE ETICO

Il presente Codice Etico è emanato dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato di Controllo per il Controllo Interno e i Rischi *“al fine di promuovere la correttezza operativa ed il rispetto dell’integrità e dei valori etici da parte di tutto il personale, nonché per prevenire condotte devianti di cui possono essere chiamate a rispondere ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, nonché ai sensi dell’articolo 325 del Codice,*

le imprese adottano un codice etico che definisce le regole comportamentali, disciplina le situazioni di potenziale conflitto di interesse e prevede azioni correttive adeguate, nel caso di deviazione dalle direttive e dalle procedure approvate dal vertice o di infrazione della normativa vigente e dello stesso codice etico”.

Ai sensi dei primi tre commi dell’art. 11, rubricato come “cultura del controllo interno”, “(...) [1] L’organo amministrativo promuove un alto livello di integrità e una cultura del controllo interno, tale da sensibilizzare l’intero personale sull’importanza e l’utilità dei controlli interni a presidio dei rischi. [2] L’alta direzione è responsabile della promozione della cultura del controllo interno e assicura che il personale sia messo a conoscenza del proprio ruolo, delle proprie responsabilità e delle politiche adottate dall’impresa, in modo da essere effettivamente impegnato nello svolgimento dei controlli, intesi quale parte integrante della propria attività. A tal fine assicura la formalizzazione e l’adeguata diffusione tra il personale del sistema delle deleghe e delle procedure che regolano l’attribuzione di compiti, i processi operativi, gli strumenti e le linee di riporto informativo. [3] Ai fini di cui ai commi 1 e 2, l’alta direzione assicura continuità alle iniziative formative e di comunicazione volte a favorire l’effettiva adesione di tutto il personale ai principi di integrità morale ed ai valori etici”.

4. PRINCIPI GENERALI

Enermia Srl opera nel rispetto delle leggi vigenti, dei regolamenti interni e dell’etica, ritenendo che il perseguimento dell’oggetto sociale non possa che attuarsi seguendo tale via e che, pertanto, mai è giustificabile una condotta contraria ai principi eticamente orientati e socialmente responsabili. In particolare, i comportamenti devono essere conformi ai seguenti principi:

LEGALITÀ: con tale principio deve intendersi l’impegno ad assicurare e promuovere il rispetto della legislazione nazionale e sovranazionale vigente, degli atti e dei provvedimenti delle Autorità di controllo e di vigilanza, della Magistratura, nonché di tutte le norme di autoregolamentazione di volta in volta emanate o recepite.

CORRETTEZZA ED ONESTÀ: il perseguimento dell’interesse della Società non può mai giustificare una condotta contraria ai principi di correttezza ed onestà; i rapporti con gli stakeholder e, in generale, con ogni persona legata alla Società, devono essere improntati al rispetto della dignità della persona.

Nessun collaboratore, inoltre, deve, direttamente o indirettamente, promettere, offrire o corrispondere somme di denaro o altre utilità (inclusi regali o doni, ad eccezione di oggetti di mero valore simbolico) a pubblici ufficiali e/o incaricati di pubblico servizio, al fine di indirizzare un atto del loro ufficio.

Ai collaboratori è altresì fatto divieto di offrire omaggi commerciali, regali o altre utilità che possano costituire violazioni di leggi o regolamenti, o che possano costituire un pregiudizio, anche solo di immagine, alla società.

È parimenti fatto divieto, ai dipendenti e agli altri destinatari, di accettare omaggi, regali o altri benefici che possano compromettere la loro indipendenza di giudizio o comunque farla apparire compromessa, ove tali benefici provengano da soggetti connessi alla propria attività lavorativa.

TRASPARENZA E COMPLETEZZA DELL’INFORMAZIONE - CONFLITTI DI INTERESSE: la Società è impegnata ad operare utilizzando procedure chiare e documentate, e ciò al fine sia di consentire ai destinatari di assumere decisioni in modo consapevole, sia di evitare conflitti di interesse, anche solo potenziali.

Al fine di evitare l’insorgenza di conflitti di interesse, la Società attua, pertanto, un’appropriata separazione dei compiti e delle responsabilità, sia tra singoli soggetti, sia tra le funzioni, per quanto riguarda la definizione della struttura organizzativa, i compiti e le responsabilità delle unità operative e dei relativi addetti.

RESPONSABILITÀ: la Società favorisce la diffusione della “cultura della responsabilità”, da intendersi sia come vocazione a farsi carico dei problemi ed a tentarne la risoluzione, sia come necessità di seguire il complesso di regole (derivanti da etero-regolamentazione, auto-regolamentazione, prassi operative e best practices di mercato), per assicurare il corretto funzionamento ed il buon andamento dell’impresa.

RISERVATEZZA: Enermia Srl garantisce, in conformità alle disposizioni di legge, la riservatezza delle informazioni in proprio possesso; a tal fine essa prevede che ogni incaricato, responsabile e amministratore di sistema sia adeguatamente formato sulle tematiche riguardanti la riservatezza dei dati personali e la sicurezza delle informazioni, anche mediante la partecipazione a percorsi formativi, di carattere generale e specifici, a seconda del tipo di attività svolta.

Ai collaboratori è fatto divieto di utilizzare informazioni dell'impresa per scopi non connessi all'esercizio dell'attività professionale. Gli stessi sono tenuti al trattamento di informazioni personali nel rispetto delle disposizioni in materia di "*Tutela dei dati personali*", seguendo scrupolosamente le istruzioni rilasciate dal Gruppo nella "*lettera di incarico*" ricevuta all'atto dell'assunzione o in un momento successivo.

PROTEZIONE E RISPETTO DELL'AMBIENTE: la Società impone ai collaboratori comportamenti improntati al pieno rispetto dell'ambiente, quindi anche finalizzati ad evitare sprechi, con evidenti impatti negativi sull'ambiente stesso.

NON DISCRIMINAZIONE: nei rapporti con le controparti, Enermia Srl evita ogni forma di discriminazione basata sull'età, sull'origine razziale ed etnica, sulla nazionalità, sulle opinioni politiche, sulle credenze religiose, sul genere, sull'orientamento sessuale o sullo stato di salute dei suoi interlocutori.

5. AREE DI APPLICAZIONE RAPPORTI CON LE RISORSE UMANE

La Società, nel riconoscere la centralità delle risorse umane, persegue l'obiettivo di una loro valorizzazione, indipendentemente dal livello e dalla mansione rivestiti; solo attraverso tale valorizzazione è infatti possibile ottenere la massima soddisfazione del cliente.

INTEGRITÀ FISICA E MORALE: Enermia Srl si impegna a prevenire e reprimere ogni discriminazione, quali quelle fondate su sesso, razza, nazionalità, religione, credenze e opinioni politiche. A tutela della vita familiare si evita, ove possibile, di richiedere di lavorare la domenica ed i giorni di festa. La Società garantisce un ambiente di lavoro sicuro e salubre, che sia conforme alle norme di legge e rispettoso della dignità di ogni persona. Il Personale, inoltre, viene valorizzato attraverso una particolare attenzione agli aspetti motivazionali ed alle specifiche esigenze formative, tenendo conto delle potenzialità individuali nonché favorendo le condizioni per un ambiente di lavoro propositivo, gratificante e non conflittuale.

FORMAZIONE E SVILUPPO: la Società crede nell'importanza strategica della formazione continua; essa, pertanto, al fine di supportare i propri dipendenti, agevolando il miglioramento delle prestazioni individuali in tutte le fasi della vita lavorativa e, in particolare, in tutti i processi di cambiamento, provvede alla promozione di una costante attività di formazione.

I responsabili di ciascuna area sono tenuti ad individuare aree di miglioramento, strumenti e percorsi, per favorire la crescita professionale di se stessi, oltre che dei propri collaboratori.

La Società, in ogni caso, presidia e garantisce lo svolgimento di programmi di formazione e di aggiornamento previsti dalla normativa vigente, anche al fine di rendere edotti i destinatari in ordine a tutte le regole autonome ed eteronome che presiedono l'attività assicurativa d'impresa.

TRASPARENZA NEL RAPPORTO DI LAVORO: il rapporto di lavoro è gestito dall'impresa secondo principi di trasparenza, responsabilità, onestà e fiducia, attraverso forme contrattuali regolari e conformi a quanto previsto dalla normativa applicabile tempo per tempo vigente.

La Società si impegna a fornire al dipendente, all'inizio e in costanza del rapporto di lavoro, tutte le informazioni relative alle competenze e alle abilità richieste, alle caratteristiche del ruolo da ricoprire ed alle regole di comportamento.

I processi di sviluppo del personale sono basati su criteri trasparenti e meritocratici che promuovono l'impegno, la competenza, la motivazione, la collaborazione e la responsabilità individuale; al contempo, la Società garantisce a tutti i collaboratori un trattamento equamente commisurato alla qualità e quantità della prestazione lavorativa, essendo esclusa qualsiasi differenziazione discriminatoria nel trattamento stesso.

OBBLIGHI A CARICO DEI DIPENDENTI – CONFLITTI DI INTERESSE: la Società, nel richiedere ai propri collaboratori un comportamento legalmente, professionalmente ed eticamente corretto, si attende dagli stessi la condivisione ed il rispetto del presente Codice. Le risorse umane, a qualunque livello, sono, pertanto:

- soggette al divieto di trattare affari, in proprio o in conto terzi, in concorrenza con l'impresa;
- obbligate a non divulgare, anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro, notizie attinenti all'organizzazione, ai metodi di produzione e gestione aziendali o far uso di questi;
- tenute ad evitare conflitti di interesse.

Ciascun destinatario del Codice, qualunque sia il proprio ruolo, incarico o attività deve sempre evitare comportamenti o attività che possano generare conflitti tra l'interesse personale proprio o dei suoi familiari e gli interessi della società per cui opera o per il Gruppo.

A tale fine deve evidenziarsi che, fra le ipotesi di conflitto di interesse, oltre a quelle definite dalla legge, la Società ricomprende ogni caso in cui un soggetto operi per il soddisfacimento di un interesse diverso da quello dell'impresa e dei suoi azionisti.

Collaboratori ed amministratori sono vincolati all'obbligo di correttezza e di non concorrenza nei termini stabiliti a norma di legge; essi, qualora siano nella condizione di poter influenzare le scelte della Società, devono astenersi dall'utilizzare, anche solo indirettamente, la propria posizione per influenzare le decisioni di management a proprio favore o a favore di terzi ad essi collegati.

Inoltre, in caso di conflitti, anche solo potenziali, in capo ad amministratori e/o a personale appartenente agli organi di controllo, il soggetto che ritiene di trovarsi in una situazione di conflitto tra il proprio interesse personale, diretto o per conto di terzi, e gli interessi della Società, deve darne immediata notizia al Consiglio di Amministrazione ex art 2391 c.c., che richiederà l'astensione dalle deliberazioni che possano rientrare nell'ipotesi di conflitto. In caso, invece, di conflitti, anche solo potenziali, tra l'interesse della Società e quello personale di un collaboratore, quest'ultimo deve darne comunicazione immediata, ai sensi dell'art. 2105 c.c., al proprio superiore gerarchico o, in alternativa, alla Funzione di Compliance.

Gli incarichi, anche elettivi, in Pubbliche Amministrazioni devono essere comunicati alla società.

RAPPORTI CON GLI AGENTI ED I DISTRIBUTORI

Enermia Srl attribuisce un'elevata importanza al rapporto con la propria rete agenziale, poiché gli Agenti costituiscono il principale canale di distribuzione di prodotti e servizi, garantendo con ciò lo svolgimento dell'attività di impresa di Enermia Srl

Posta, quindi, l'importanza del ruolo rivestito, gli Agenti sono selezionati sulla base di stringenti criteri di professionalità e competenza; agli stessi è richiesto l'impegno al rispetto dei principi etici di cui al presente Codice e alla condivisione dei valori che contraddistinguono il rapporto tra la Società ed i propri Agenti.

La Società, nei rapporti con i distributori, si impegna a trattare con essi a condizioni di parità e rispetto, riconoscendo la legittima aspettativa di ricevere istruzioni chiare circa la natura dell'incarico e le regolazioni corrette di quanto dovuto secondo le tempistiche contrattualmente pattuite. La Società affianca alla rete agenziale una struttura di supporto dedicata al costante miglioramento ed all'innovazione dei modelli agenziali e dei processi di lavoro, nell'ottica di un sempre più qualificato servizio alla clientela, basato su principi di efficienza, correttezza, trasparenza e attenzione alle esigenze del cliente.

Gli Agenti e gli intermediari, nello svolgimento dell'attività di distribuzione, sono tenuti a:

- mantenere comportamenti eticamente onesti e responsabili nei confronti dei Clienti, degli altri operatori del mercato, delle Autorità, nonché nei confronti dei propri dipendenti, collaboratori e fornitori, attenendosi ai principi contenuti nel presente Codice;
- porre particolare attenzione in ordine alla selezione dei rischi, al fine di preservare l'integrità del patrimonio della società, nel rispetto delle disposizioni, delle tariffe e delle procedure aziendali;
- selezionare e curare la formazione e l'aggiornamento dei propri collaboratori del cui operato gli Agenti si fanno carico nei confronti della Società, dei Clienti e più in generale del mercato;
- rispettare tutte le vigenti disposizioni legislative e regolamentari, in particolare quelle disciplinanti l'attività assicurativa;
- trattare i dati personali dei Clienti solo nel rispetto delle regole e dei principi stabiliti dalla legge e avendo cura di tutelare la protezione e l'integrità delle informazioni;
- tutelare la rispettabilità e l'immagine della Società, evitando di porsi in situazioni che possano concretizzarsi in vantaggi personali che risultino in conflitto con gli interessi di Enermia Srl o dei Clienti.

RAPPORTI CON I PARTNER COMMERCIALI E PROFESSIONALI

Enermia Srl seleziona fornitori e professionisti esterni che condividano i suoi valori aziendali e che consentano la conservazione di alti standard di qualità ed eccellenza operativa e gestionale; a tali soggetti la Società richiede, pertanto, la garanzia di condotte professionali, commerciali e metodi di produzione non solo conformi alla legislazione vigente, ma anche coerenti e compatibili con i principi etici di cui al presente Codice.

Nella fase di selezione del partner la Società acquisisce tutti gli elementi utili ad una consapevole selezione dei soggetti cui affidare lo svolgimento dell'attività; in particolare la Società:

- seleziona i proponenti sulla base di una valutazione attenta e obiettiva della qualità, dell'offerta economica, dell'onorabilità e delle referenze presentate, nonché delle competenze tecniche necessarie a svolgere il servizio richiesto;
- adotta, nella scelta, criteri adeguati alle proprie esigenze;
- assicura, per ogni commessa, un adeguato livello di concorrenza, nel rispetto delle politiche di Gruppo applicabili per materia.

Tutti i compensi e/o le somme a qualsiasi titolo corrisposte agli assegnatari di incarichi di natura professionale dovranno essere adeguatamente documentati e, comunque, proporzionati all'attività svolta, anche in considerazione delle condizioni di mercato.

RAPPORTI CON I CLIENTI

La Società si pone l'obiettivo di soddisfare le esigenze assicurative dei clienti; per raggiungerlo, la Società si impegna a fidelizzare il rapporto con la clientela, sia attraverso la commercializzazione di prodotti qualitativamente elevati ed in linea con le esigenze assicurative del cliente finale, sia adottando e rispettando criteri di trasparenza, non solo nella fase di comunicazione e promozione, ma anche in quella di collocamento, mediante idonei presidi di controllo nei confronti della rete distributiva.

In tutte le fasi del rapporto la Società evita che si generino delle attese non in linea con la prestazione, fornendo informazioni chiare e precise in ordine alle caratteristiche dei contratti e, quindi, dei diritti e degli obblighi che discendono dalla loro stipulazione.

La professionalità, la competenza, la disponibilità, la correttezza e la cortesia rappresentano i principi guida che i destinatari del presente Codice sono tenuti a seguire nei loro rapporti con la clientela.

A tutela dell'immagine e della reputazione della Società, i rapporti con la clientela devono essere improntati:

- a criteri di trasparenza e correttezza;
- al rispetto delle norme di etero-regolamentazione e auto-regolamentazione;
- ad evitare ogni forma di condizionamento, sia interno sia esterno.

A beneficio della qualità e della trasparenza dei rapporti con la clientela, la Società accoglie raccomandazioni e comunicazioni provenienti dalle Autorità di Vigilanza (IVASS, Garante Privacy, AGCM ecc.).

RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Enermia Srl intrattiene rapporti istituzionali con Amministrazioni dello Stato e di altri Enti pubblici territoriali e non, altre Autorità di vigilanza e controllo, Organizzazioni di diritto pubblico, Concessionari di pubblici servizi, nel reciproco rispetto di ruoli e funzioni e nello spirito di una trasparente e massima collaborazione.

In particolare i rapporti istituzionali con le Autorità di vigilanza e di controllo, considerata la rilevanza degli stessi per l'attività economica svolta, sono improntati, a tutti i livelli, a principi di trasparenza e professionalità, nel rispetto dei rispettivi ruoli.

La Società è tenuta a porre in essere le procedure e le misure atte a prevenire comportamenti, da parte di coloro che agiscono in nome e per conto della Società, che possano, anche solo potenzialmente, configurare reati o comportamenti illeciti ai danni della Pubblica Amministrazione. Per l'assunzione di impegni, la gestione di rapporti, di qualsiasi natura, così come per la partecipazione a bandi di gara, ad offerte, ad inviti a gare private e simili, indetti dalle Pubbliche Amministrazioni, gli Agenti e le unità organizzative della Società devono operare nel rispetto delle procedure e delle direttive aziendali, nonché dei codici di comportamento delle Pubbliche Amministrazioni.

Nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e con i suoi dipendenti o rappresentanti, è fatto divieto offrire, o promettere di offrire, o accettare, direttamente o per interposta persona, alcun tipo di compenso, regali o altre utilità, fatti salvi gli omaggi purché di modico valore e nei limiti delle normali relazioni di cortesia. In particolare, non sono ammessi doni, omaggi, compensi, liberalità, regali, sconti nei confronti di funzionari o amministratori e dipendenti pubblici, il cui valore sia superiore a quello quantificato nel codice comportamentale di ciascuna Pubblica Amministrazione. Eventuali contributi a fini politici devono restare nei limiti permessi dalle relative disposizioni legali e richiedono la preventiva approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione.

6. ADOZIONE E DIFFUSIONE DEL CODICE ETICO

Il presente Codice Etico, così come eventuali futuri aggiornamenti, vengono approvati ed emanati dalla Società, previo formale recepimento da parte del suo Consiglio di Amministrazione.

Enermia Srl si impegna ad assicurare la massima diffusione e conoscenza del presente Codice a tutti i livelli; in particolare, ferma la pubblicazione dello stesso sul sito internet della Società:

- per i dipendenti la conoscenza del Codice è garantita all'atto dell'assunzione, anche attraverso l'utilizzo degli strumenti informatici;
- per gli Agenti la conoscenza del Codice è garantita mediante la messa a disposizione dello stesso in occasione del rilascio del mandato agenziale o con qualsiasi altra modalità idonea a tal fine. Nell'ambito dei rapporti con i terzi, i Destinatari sono tenuti ad informare tempestivamente e adeguatamente i propri collaboratori circa gli impegni e gli obblighi previsti dal presente Codice e a richiederne l'osservanza; a non instaurare, né proseguire, rapporti d'affari con chiunque rifiuti espressamente di rispettare, o comunque non osservi, le disposizioni del presente Codice; a riferire all'Organismo di Vigilanza qualsiasi comportamento che sia in contrasto con le disposizioni del presente Codice;
- nei rapporti contrattuali con i terzi, siano essi Fornitori o consulenti a vario titolo, è previsto espressamente il rimando al presente Codice.

La Società si impegna altresì a vigilare sull'osservanza delle disposizioni contenute nello stesso Codice e ad effettuare un costante aggiornamento in relazione all'evoluzione economica, finanziaria e commerciale della stessa Società, ad eventuali mutamenti nella sua struttura organizzativa o gestionale, nonché in rapporto alle tipologie di violazioni riscontrate nell'ambito dell'attività di vigilanza.

7. CONTROLLI E VIOLAZIONE DEL CODICE ETICO

Enermia Srl promuove una cultura connotata dalla consapevolezza dell'esistenza di rischi di possibili violazioni di norme. Ciascun Destinatario del Codice, qualunque siano ruolo, mansione o funzione, è chiamato: a) ad agire per limitare i rischi e realizzare così un efficace ed efficiente sistema di controllo; b) appena venuto in qualsiasi caso a conoscenza di potenziali violazioni, a riportare tale informazione al proprio superiore gerarchico o al Capo Area di riferimento, alla Funzione Compliance e anche all'Organismo di Vigilanza; fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'articolo 2043 del Codice civile, colui che segnali in buona fede condotte illecite o, comunque, contrarie al Codice, di cui sia venuto a conoscenza in ragione dei propri rapporti con la società, non può essere per questo sanzionato.

Gli organi di controllo e di vigilanza della società, le funzioni organizzative preposte, il collegio sindacale e la società di revisione incaricata hanno libero accesso ai dati, alla documentazione e alle informazioni necessarie per lo svolgimento dei compiti di vigilanza loro assegnati.

Alle violazioni del presente Codice Etico consegue l'irrogazione di sanzioni, che sono differenti a seconda della gravità dell'illecito perpetrato e della qualità soggettiva rivestita.

Per quanto riguarda i Dipendenti, l'osservanza dei principi e delle disposizioni del presente Codice è parte integrante degli obblighi generali di lealtà e correttezza previsti dal contratto di lavoro, dalla contrattazione aziendale e dalle norme del Codice Civile: ogni sua violazione può comportare l'irrogazione di proporzionate sanzioni disciplinari previste dal contratto di lavoro, nel rispetto delle procedure previste dalla legge 20 maggio 1970, n.300 (c.d. Statuto dei Lavoratori) e da eventuali normative speciali applicabili. Per quanto concerne l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari, le procedure di contestazione e l'irrogazione delle sanzioni, rimangono invariati i poteri conferiti alla Gestione del Personale, nei limiti delle proprie competenze e nel rispetto di quanto disposto dal CCNL del settore.

Gli amministratori e i membri degli organi sociali sono tenuti ad osservare il Codice Etico in forza della carica rivestita e del relativo accordo che li lega alla Società. In caso di violazione del Codice Etico da parte degli stessi, l'organo competente, tempestivamente ed adeguatamente informato, provvederà ad assumere le opportune iniziative e ad adottare gli specifici provvedimenti previsti dalla vigente normativa.

Per quanto riguarda gli Agenti, ogni violazione degli obblighi che discendono dal mandato di agenzia può comportare l'adozione di provvedimenti disciplinari proporzionati alla gravità della violazione commessa.

I comportamenti posti in essere da collaboratori esterni, fornitori, terze parti o partner commerciali e professionali, che sono in contrasto con le linee di condotta indicate nel presente Codice, potranno comportare provvedimenti da parte dell'azienda, coerenti con quanto statuito all'interno delle clausole contrattuali, che possono giungere fino alla risoluzione del contratto stipulato.