

CODICE ETICO

Allegato del Modello di Organizzazione e di Gestione
articolo 25-septies e
articolo 25 undecies del D.Lgs. 231/01

SOMMARIO

PRINCIPI DI COMPORTAMENTO	4
PRINCIPI D'AZIONE	5
Rispetto della legalità.....	5
Rispetto della salute e della sicurezza sul lavoro.....	5
Rispetto del principio di non discriminazione.....	6
Assunzione regolare, retribuzione e orario di lavoro.....	6
Lavoro infantile e minorile	6
Rispetto dei principi di trasparenza nelle responsabilità contabili, amministrative e societarie.....	7
Rispetto delle regole della libera concorrenza e regole anticorruzione.....	7
Rapporti economici con associazioni, contributi e sponsorizzazioni.....	7
Rispetto dell'ambiente e della collettività	8
Mobbing e molestie sul lavoro.....	8
Rapporti con fornitori	9
Rapporti con i clienti.....	9
Tutela delle informazioni aziendali	9
Tutela dei beni aziendali	10
Responsabilità sociale d'impresa	11
Sostenibilità.....	12
Controlli	13
Osservanza del Codice Etico, segnalazioni delle violazioni all'Organismo di Vigilanza e Controllo	13
Il sistema sanzionatorio	14
ATTUAZIONE DEL CODICE ETICO	15

Data: 27 Settembre 2019

Dr. Ing. Piero Molteni

Presidente del Consiglio di Amministrazione

GENERALITA'

L'organizzazione ha predisposto, in linea con la propria politica, il presente documento nell'ottica di regolamentare i principi di comportamento e d'azione che devono governare l'attività di ogni amministratore, dirigente ed ogni dipendente e collaboratore della Società.

L'applicazione di tali principi costituisce una condizione di appartenenza alla **UNIFOR S.P.A.** a testimonianza dei principi etici e morali che vengono esposti in questo documento, la **UNIFOR S.P.A.**

IMPORTANZA DEL MIGLIORAMENTO CONTINUO

Per continuare a essere leader e per affrontare con successo le sfide del mercato globale, nei prossimi anni, la **UNIFOR S.P.A.** deve continuare a perseguire l'obiettivo dell'eccellenza. Azienda eccellente significa: soddisfazione del dipendente, soddisfazione del cliente, soddisfazione dell'ambiente.

La **UNIFOR S.P.A.** fonda i propri principi etici sul miglioramento continuo delle condizioni di salute e sicurezza negli ambienti di lavoro e dell'ambiente esterno. Tale aspetto è fondamentale nella gestione sistemica della realtà aziendale, in quanto permette di ridurre l'incidenza degli eventi non desiderati (es. quasi incidenti, incidenti, infortuni, emergenze ambientali,...) a vantaggio di una maggiore efficienza lavorativa. La conseguenza diretta si evidenzia direttamente nell'ambito della quotidianità aziendale, nella quale i lavoratori possono operare in un ambiente sano, nella certezza del costante governo dei rischi presenti, con maggiore affidabilità e qualità. E' pertanto fondamentale, al fine di lavorare in un ambiente più sano e sicuro, il rispetto di quanto previsto dal presente Codice Etico e dal Modello Organizzativo predisposto.

PRINCIPI DI COMPORTAMENTO

I Principi di Comportamento di seguito elencati sono il punto cardine dal quale ogni nostro collaboratore non può prescindere, al fine di lavorare con passione, entusiasmo ed energia positiva.

Impegno professionale

Necessario per consentire a tutti i collaboratori interni ed esterni di esercitare le proprie competenze, di servirsi delle proprie esperienze e di migliorarsi nel tempo, di realizzare i propri compiti. Un adeguato impegno professionale è fondamentale per il raggiungimento degli obiettivi di Salute e Sicurezza che l'azienda si pone, unitamente alla prevenzione dell'inquinamento nel rispetto dell'ambiente esterno.

Rispetto delle persone

La realizzazione delle attività aziendali non può prescindere dallo sviluppo professionale ed individuale di ciascuno. Per questo è necessario che tutti lavorino in coerenza, trasparenza e responsabilità, privilegiando il lavoro di squadra, esprimendo la propria positività. **UNIFOR S.P.A.** raggiunge i propri obiettivi lavorando in un ambiente sano, nel totale rispetto delle persone che vi operano.

Integrità

La serietà ed il rispetto dell'onestà sono la base per costruire la propria attività professionale, sia nei confronti di collaboratori interni che esterni. La dedizione al proprio lavoro non deve perseguire interessi personali, e deve comunque essere il frutto degli obiettivi comuni della **UNIFOR S.P.A.**

Lealtà

Esige rettitudine e correttezza nei rapporti con i superiori, i colleghi, i subordinati ed i collaboratori esterni. Implica il rispetto delle disposizioni e delle regole interne della **UNIFOR S.P.A.**, con atteggiamenti di trasparenza verso tutti e in tutte le occasioni.

Partecipazione

Si basa sul senso di responsabilità di ciascuno, nel proprio ambito professionale, nell'escludere i comportamenti individualistici e favorire la valorizzazione sia del lavoro di squadra che dei contributi reciproci. Rifiutiamo le modalità gestionali od operative che privilegino la soddisfazione personale rispetto all'interesse della **UNIFOR S.P.A.**

PRINCIPI D'AZIONE

UNIFOR S.P.A. ha inoltre inteso definire i principi di azione che governano l'attività di tutti i suoi amministratori, dirigenti e dipendenti nell'esercizio delle loro funzioni.

L'obiettivo è essere competitivi sul mercato, offrendo prodotti di estrema qualità, lavorando con sensibilità economica, nel rispetto della legalità, dell'ambiente e della salute e sicurezza sul lavoro. Pianifichiamo le nostre attività e ne controlliamo i risultati nel rispetto dei principi di trasparenza nelle responsabilità contabili amministrative societarie.

Rispetto della legalità

La **UNIFOR S.P.A.** applica le leggi, i regolamenti, le norme applicabili alla propria realtà, al fine di raggiungere gli obiettivi di qualità, di salute, sicurezza e tutela dell'ambiente.

L'azienda comunica periodicamente attraverso corsi interni programmati e la messa a disposizione di documenti disponibili in rete intranet aziendale al fine di informare le persone sulle implicazioni legislative connesse alla sua attività o al mancato rispetto delle regole imposte.

In particolare, **UNIFOR S.P.A.** vieta di trarre deliberatamente vantaggio da eventuali lacune o carenze di leggi e norme qualora ne derivi una mancanza di rispetto delle regole della Società.

Inoltre, la società ha disposto i mezzi e le risorse necessarie alla formazione e all'addestramento dei propri lavoratori in merito alle prescrizioni di legge.

Rispetto della salute e della sicurezza sul lavoro

La società **UNIFOR S.P.A.** definisce una politica per assicurare la migliore protezione possibile della salute, la sicurezza nell'ambiente di lavoro e la prevenzione da tutte le potenziali forme di rischio nella ottica del miglioramento continuo.

Questa politica viene applicata indifferentemente sia ai propri dipendenti che ai dipendenti di imprese esterne, nell'ambito degli interventi di queste ultime presso i siti della Società.

Per sviluppare e controllare il rispetto della gestione della Salute e Sicurezza, la Società si avvale di un sistema implementato, fondato sul Documento di Valutazione dei Rischi condiviso ed aggiornato, che è verificato periodicamente. Lo stesso fa riferimento a norme internazionali (BS OHSAS 18001), linee guida nazionali (Linee guida UNI INAIL 2001) e alla Politica per la Qualità, l'Ambiente e la Sicurezza che **UNIFOR S.P.A.** ha adottato.

Tutti i dipendenti, collaboratori e terzi sono tenuti allo scrupoloso rispetto di tutte le misure richieste dalle procedure e dai regolamenti interni **UNIFOR S.P.A.**, in tema di Salute e Sicurezza sul lavoro,

elaborate ed aggiornate conformemente alla legislazione vigente, in particolare a ciascuno è richiesto di segnalare al diretto superiore osservazioni relative a disfunzioni o possibili miglioramenti.

La società si impegna a promuovere interventi ispirati alla logica della prevenzione degli atti e comportamenti che possano causare compromissione della salute e sicurezza delle persone; si impegna altresì a prevenire ogni aspetto che possa determinare disagio lavorativo e a monitorare ogni aspetto potenzialmente sensibile, ivi compreso il cosiddetto stress lavoro-correlato.

Rispetto del principio di non discriminazione

La società **UNIFOR S.P.A** respinge ogni forma di discriminazione basata su età, sesso, razza, religione, lingua, credo politico, disabilità, appartenenza sindacale.

Ogni lavoratore deve essere impiegato, formato, promosso e pagato esclusivamente sulla base delle prestazioni lavorative.

In particolare, a tutela del principio di non discriminazione delle donne, nessuna disparità di trattamento può essere applicata in ragione del sesso della persona, garantendo anche alle donne lavoratrici parità di condizioni per l'accesso alle posizioni apicali.

Assunzione regolare, retribuzione e orario di lavoro

Tutti i lavoratori devono essere assunti in base ad un regolare contratto di lavoro in adempimento delle forme messe a disposizione dalla normativa nazionale.

E' vietato l'utilizzo di forme di lavoro irregolare.

La UNIFOR S.P.A., riconoscendo il valore della contrattazione collettiva, garantisce ai propri dipendenti e collaboratori una retribuzione conforme a quanto previsto nel CCNL vigente e applicato in azienda.

In relazione all'orario lavorativo si garantisce il rispetto dei limiti normativi e di quelli della contrattazione collettiva vigente e applicata.

Lavoro infantile e minorile

La società **UNIFOR S.P.A.** non utilizza e ripudia il lavoro infantile.

Inoltre, come regola generale non impiega lavoratori minorenni; qualora, nel pieno rispetto della normativa internazionale (es. Convenzioni ILO dedicate al lavoro minorile) e di quella nazionale,

decidesse di provvedere all'assunzione di lavoratori minorenni di età non inferiore ai sedici anni (limite d'età stabilito dalla normativa nazionale) provvederà a garantire particolari condizioni di tutela della loro salute e sicurezza, un percorso dedicato di crescita e formazione professionale e ne vietterà altresì l'impiego durante turni in orario notturno.

Rispetto dei principi di trasparenza nelle responsabilità contabili, amministrative e societarie

La società **UNIFOR S.P.A.** adotta adeguati standard di pianificazione finanziaria, di controllo e di sistemi di contabilità, operando con la massima trasparenza contabile.

Tale trasparenza si fonda sulla verità, accuratezza e completezza dell'informazione di base nelle registrazioni contabili.

Rispetto delle regole della libera concorrenza e regole anticorruzione

La società **UNIFOR S.P.A.** intende tutelare il valore della concorrenza leale, astenendosi da comportamenti illeciti e di abuso di posizione dominante.

Coerentemente ai principi di lealtà e integrità, la società si impegna a mettere in campo ogni azione atta a prevenire ed evitare ogni tipo di comportamento illecito.

Nello specifico la **UNIFOR S.P.A.** vieta ad ogni suo dipendente o collaboratore di accettare o offrire denaro o altra forma di utilità (compresi doni o omaggi che eccedano normali forme di cortesia commerciale) finalizzati alla produzione di vantaggi propri e/o nei confronti della società d'appartenenza.

Ogni rapporto con clienti e fornitori deve ispirarsi ai principi generali di etica commerciale.

Rapporti economici con associazioni, contributi e sponsorizzazioni

Per garantire coerenza ai contributi e alle sponsorizzazioni, la gestione deve essere sempre improntata ai seguenti criteri:

- destinazione chiara e documentabile delle risorse;
- autorizzazione da parte dell'organo direttivo apicale alla gestione di tali rapporti nell'ambito della Società;
- rispetto dei principi etici e deontologici applicabili, nonché delle prescrizioni di legge applicabili.

Rispetto dell'ambiente e della collettività

L'Organizzazione promuove attivamente la protezione dell'ambiente.

UNIFOR S.P.A. è da sempre impegnata a prevenire i rischi per le popolazioni e per l'ambiente non solo nel rispetto della normativa vigente, ma tenendo conto dello sviluppo della ricerca scientifica e delle migliori esperienze in materia.

UNIFOR S.P.A. intende condurre i suoi investimenti ed il proprio sviluppo in modo ambientalmente sostenibile, nel rispetto delle comunità locali.

Mobbing e molestie sul lavoro

La società **UNIFOR S.P.A.** si prefigge lo scopo di prevenire e contrastare gli atti e i comportamenti lesivi della dignità della persona, ivi incluse le molestie e le molestie sessuali, la violenza morale o psichica, il mobbing o lo straining e le discriminazioni dirette e indirette, basate sul genere, sull'età, sull'orientamento sessuale, sull'origine etnica, sulla disabilità, sulla religione o sulla lingua; c) migliorare il clima relazionale interno all'ente, in quanto essenziale supporto per il miglioramento della qualità dei servizi erogati e di conseguenza della soddisfazione degli clienti.

Chi svolge funzioni dirigenziali e coloro che, comunque, sono sovra-ordinati rispetto ad altri (es. dirigenti, capisquadra) sono tenuti a promuovere un clima relazionale confacente allo svolgimento del lavoro e condizioni ambientali e organizzative tali da prevenire eventuali forme di isolamento o di discriminazione e permettere a ciascuna lavoratrice e a ciascun lavoratore di operare secondo integrità, onestà, professionalità. Hanno il dovere di prevenire il verificarsi sia di molestie che di più gravi abusi sessuali o di altri atti lesivi della dignità delle persone nei settori del servizio di cui sono responsabili e, per quanto di competenza, di adottare gli opportuni provvedimenti.

Si promuovono atteggiamenti atti a responsabilizzare tutto il personale alla costruzione di relazioni interpersonali rispettose e positive, attraverso la maturazione di una sensibilità che porta a considerare inaccettabili le molestie sessuali, il mobbing e qualunque atto lesivo della dignità della persona;

Per molestia sessuale si intende ogni atto o comportamento indesiderato, a connotazione sessuale, che possa arrecare offesa alla dignità e alla libertà della persona che lo subisce, oppure intimidire o arrecare disagio. Rientrano, a titolo esemplificativo e non esaustivo, tra le molestie sessuali: a) richieste implicite

o esplicite di prestazioni sessuali; b) affissione o esposizione di materiale pornografico nell'ambiente di lavoro; c) promesse, implicite od esplicite, di agevolazioni e privilegi, oppure di avanzamenti di carriera in cambio di prestazioni sessuali; d) minacce o ritorsioni in seguito al rifiuto di prestazioni sessuali; e) contatti fisici indesiderati e inopportuni; f) apprezzamenti verbali sul corpo; g) commenti offensivi sull'orientamento sessuale.

Rapporti con fornitori

La stipula di un contratto con un fornitore deve sempre basarsi su rapporti di estrema chiarezza, evitando forme di dipendenza.

La scelta dei fornitori e l'acquisto di beni e servizi sono effettuati in base a valutazioni obiettive circa competitività, qualità, possesso di requisiti tecnico/professionali, economicità, prezzo, integrità, affidabilità del fornitore stesso. La scelta di appaltatori e prestatori d'opera deve essere attentamente valutata, al fine di garantire tutti gli adempimenti richiesti in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, in ottica di prevenzione dell'inquinamento ambientale, con particolare riferimento alle attività di coordinamento. Inoltre, **UNIFOR S.P.A.** intrattiene rapporti solo con aziende in linea con le prescrizioni ambientali, nel rispetto della legislazione vigente in tale ambito.

Rapporti con i clienti

La correttezza e il rispetto nei confronti dei clienti hanno un ruolo centrale nel definire i propri obiettivi. I rapporti con i clienti devono essere basati sulla reciproca fiducia e soddisfazione. In particolare nei confronti dei clienti si garantisce l'impegno a fornire loro un prodotto di estrema qualità, che superi le loro aspettative e che sia durevole nel tempo. Solo in tal senso è possibile mantenersi competitivi sul mercato.

Tutela delle informazioni aziendali

Il collaboratore deve conoscere ed attuare quanto previsto dalle politiche aziendali in tema di sicurezza delle informazioni, comprese quelle in forma elettronica, per garantirne l'integrità, la riservatezza e la disponibilità. Ogni informazione ottenuta da un collaboratore in relazione alla propria attività è di proprietà della Società **UNIFOR S.P.A.**

Le informazioni sono trattate da **UNIFOR S.P.A.** nel pieno rispetto della riservatezza e della privacy degli interessati, conformemente alla legislazione vigente in materia. In particolare la Società:

- ha definito un'organizzazione per il trattamento delle informazioni che assicuri la corretta separazione dei ruoli e delle responsabilità;
- sottopone i soggetti terzi, che intervengono nel trattamento delle informazioni, alla sottoscrizione di patti di riservatezza.

I collaboratori che vengono a conoscenza di informazioni non di pubblico dominio devono usare la massima cautela e cura nell'utilizzare tali informazioni, evitandone la divulgazione a persone non autorizzate, sia all'interno che all'esterno dell'azienda. Tale obbligo rimarrà in vigore anche dopo la conclusione, per qualsiasi motivo, del rapporto di lavoro.

Tutela dei beni aziendali

Ogni collaboratore è tenuto ad operare con diligenza per tutelare i beni aziendali, fisici ed immateriali, attraverso comportamenti responsabili ed in linea con le procedure operative predisposte per regolamentarne l'utilizzo, documentando con precisione il loro impiego. In particolare, ogni collaboratore deve:

- utilizzare con scrupolo e parsimonia i beni a lui affidati;
- evitare utilizzi impropri e/o personali dei beni aziendali che possano essere causa di danno o di riduzione di efficienza o, comunque, in contrasto con l'interesse dell'azienda.

Per quanto riguarda le applicazioni informatiche, ogni collaboratore è tenuto a:

- adottare scrupolosamente quanto previsto dalle politiche di sicurezza aziendali, al fine di non compromettere la funzionalità e la protezione dei sistemi informatici;
- prendere visione ed accettare quanto previsto dalla “Gestione dati Informatici” della Società **UNIFOR S.P.A.**;
- non navigare su siti internet con contenuti indecorosi, offensivi e comunque non nell'interesse della propria attività.

Responsabilità sociale d'impresa

UNIFOR S.P.A. s'impegna a mantenere rapporti trasparenti e corretti con i propri stakeholder: clienti, fornitori, istituzioni e comunità locale.

Tutti i dipendenti, collaboratori e fornitori sono tenuti allo scrupoloso rispetto di tutte le misure richieste dalle procedure e dai regolamenti interni **UNIFOR S.P.A.**, in tema di Salute e Sicurezza sul lavoro, elaborate ed aggiornate conformemente alla legislazione vigente. L'azienda s'impegna nel selezionare fornitori che rispettino i prerequisiti legislativi e che rispondano alle certificazioni ambientali ISO 14001 e FSC, nonché attraverso una valutazione obiettiva circa competitività, qualità, possesso di requisiti tecnici, economicità, integrità e affidabilità del fornitore stesso.

Nello sviluppo delle proprie attività di impresa internazionale **UNIFOR S.P.A.** tutela e promuove i diritti umani, fondamento per la costruzione di società fondate sui principi di uguaglianza, solidarietà, rifiuto della guerra e per la tutela dei diritti civili e politici, dei diritti sociali, economici e culturali e dei diritti cosiddetti di terza generazione: diritto all'autodeterminazione, alla pace, allo sviluppo e alla salvaguardia dell'ambiente. In ottica di responsabilità sociale promuove un bilanciamento fra il lavoro e la vita privata rispettando gli impegni dei dipendenti al di fuori dell'ambito lavorativo.

UNIFOR S.P.A. effettua annualmente donazioni spontanee ad enti e associazioni operanti nel campo sociale e ricerca sanitaria.

Sostenibilità

UNIFOR S.P.A. s’impegna a sviluppare uno stile di vita che rispetti i cicli dell’ambiente in cui l’azienda esercita la sua attività senza compromettere la possibilità della comunità locale di godere di un ambiente sano e prospero.

Consapevoli dell’influenza, anche indiretta, che l’azienda può avere sul contesto in cui opera, sullo sviluppo economico e sociale nonché sul benessere generale della collettività **UNIFOR S.P.A.** s’impegna a diffondere la cultura della sostenibilità e della responsabilità sociale internamente all’azienda e attraverso la comunicazione rivolta ai fornitori e partner aziendali. S’impegna a creare contemporaneamente valore competitivo per l’azienda e i suoi shareholder, per gli stakeholder e per il territorio. Considerando la sostenibilità in ottica sociale l’azienda tutela libertà individuale, in ogni sua forma, e ripudia ogni sorta di discriminazione e di violenza, di lavoro forzato e lavoro minorile.

UNIFOR S.P.A. opera nella logica del miglioramento continuo delle prestazioni attraverso il sistema di monitoraggio LCP e la “Procedura di gestione prestazioni ambientali nella prospettiva del ciclo di vita”; controlla e minimizza l’uso di sostanze pericolose nel processo produttivo rifacendosi alle certificazioni ISO 14001 e FSC. Ottimizza la riduzione dei consumi delle risorse naturali e della produzione di rifiuti attraverso lo sviluppo di pratiche di recupero, compatibilmente con applicazioni economicamente e tecnicamente sostenibili, quali l’utilizzo di alluminio secondario.

VIOLAZIONI DEL CODICE ETICO E SANZIONI

Controlli

Il Codice Etico costituisce uno degli elementi fondanti del sistema dei controlli ed è parte integrante del Modello Organizzativo attuato da **UNIFOR S.P.A.** in ottemperanza al D.Lgs. 231/2001.

Il sistema di controllo interno deve essere orientato all'adozione di strumenti e metodologie volti a contrastare i potenziali rischi aziendali, al fine di determinare una ragionevole garanzia circa il rispetto non solo delle leggi ma anche delle disposizioni e delle procedure interne.

Il management deve curare costantemente la conformità dei comportamenti a quanto indicato nel Codice e, se necessario, realizzare specifici programmi di verifica.

Osservanza del Codice Etico, segnalazioni delle violazioni all'Organismo di Vigilanza e Controllo

L'osservanza delle norme del Codice Etico deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti ai sensi e per gli effetti dell'art. 2104 del Codice Civile. Essa deve altresì considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali assunte dai collaboratori non subordinati e/o soggetti aventi relazioni d'affari con **UNIFOR S.P.A.**

I Dirigenti e Responsabili della Società hanno la responsabilità di far sì che le aspettative della Società nei confronti dei collaboratori siano da questi comprese e messe in pratica. I Dirigenti e Responsabili, pertanto, devono assicurare che gli impegni espressi nel Codice Etico vengano attuati.

Allo scopo di garantire l'effettiva applicazione del Codice Etico, **UNIFOR S.P.A.** – nel rispetto della privacy e dei diritti individuali – predispone canali di informazione tramite i quali tutti coloro che vengano a conoscenza di eventuali casi di inosservanza del Codice all'interno della Società possano riferire, liberamente, ed in maniera riservata, al proprio Responsabile, che ne darà comunicazione all'Organismo di Vigilanza. In caso di urgenza è consentita la segnalazione diretta all'OdV o con lettera firmata in busta chiusa consegnata alla società all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza, o tramite l'utilizzo dell'apposita mail: odv@unifor.it.

Con riferimento alla notizia di avvenuta o tentata violazione delle norme contenute nel Codice Etico, sarà cura della Società garantire che nessuno, in ambito lavorativo, possa subire ritorsioni, illeciti condizionamenti, disagi e discriminazioni di qualunque tipo, per aver segnalato all'Organismo di Vigilanza la violazione dei contenuti del Codice Etico o delle procedure interne. Peraltro, a seguito della segnalazione, l'azienda farà tempestivamente seguire opportune verifiche e, nel caso, adeguate misure sanzionatorie.

Il sistema sanzionatorio

La violazione, laddove accertata, dei principi fissati nel Codice Etico e nelle procedure previste dai protocolli interni compromette il rapporto fiduciario tra la **UNIFOR S.P.A.** ed i propri amministratori, dipendenti in genere, consulenti, collaboratori a vario titolo, clienti, fornitori.

Le violazioni saranno perseguite incisivamente, con tempestività ed immediatezza, attraverso l'adozione – nei confronti dei responsabili delle violazioni stesse, laddove ritenuto necessario per la tutela degli interessi aziendali e compatibilmente a quanto previsto dal quadro normativo vigente – di provvedimenti disciplinari e/o sanzionatori adeguati e proporzionati, indipendentemente dall'eventuale rilevanza penale, di tali comportamenti, e dall'instaurazione di un procedimento penale nei casi in cui costituiscano reato.

Le violazioni accertate del Codice Etico, sentito l'Organismo di Vigilanza e Controllo, daranno luogo a provvedimenti specifici, adottati dalla Direzione Risorse Umane. In coerenza e nel rispetto delle norme legali e contrattuali vigenti, le violazioni accertate potranno anche determinare l'allontanamento dalla **UNIFOR S.P.A.** degli stessi responsabili.

Costituisce violazione del Codice Etico anche qualsiasi forma di ritorsione nei confronti di chi abbia effettuato segnalazioni di possibili violazioni del Codice o richieste di chiarimento sulle sue modalità applicative.

Gli effetti delle violazioni del Codice Etico e dei protocolli interni devono essere tenuti in seria considerazione da tutti coloro che, a qualsiasi titolo, intrattengono rapporti con la Società. A tal fine la stessa provvede a diffondere il Codice Etico e i protocolli e/o procedure interne, nonché ad informare sulle sanzioni previste in caso di violazione e sulle modalità e procedure di irrogazione.

La Società, a tutela della propria immagine e a salvaguardia delle proprie risorse, non intratterrà rapporti di alcun tipo con soggetti che non intendano operare nel rigoroso rispetto della normativa vigente, e/o che rifiutino di comportarsi secondo i valori ed i principi previsti dal Codice Etico e di attenersi alle procedure e regolamenti previsti dai protocolli annessi.

ATTUAZIONE DEL CODICE ETICO

Il presente Codice Etico viene diffuso attraverso:

- la consegna alle Rappresentanze Sindacali Unitarie e RLS per la dovuta informazione e diffusione a tutti i lavoratori;
- l'affissione nelle bacheche della **UNIFOR S.P.A.**;
- la consegna a tutto il personale;
- diffusione in rete intranet;
- la consegna ai propri fornitori;
- adeguati e specifici moduli di formazione.