



CODICE ETICO



MAGLIFICIO TONELLO S.R.L.
Vicolo Persegara, 185
35010 – S. Giorgio in Bosco (PD)

Revisione	Emesso da:	Controllato da:	Approvato da:
00	RSPP (Tonello Sara)	RSPP (Tonello Sara)	Direzione Aziendale (Tonello Paolo)



INDICE

1. PREMESSA	3
1.1. Il Codice Etico	3
1.2. Diffusione ed osservanza del Codice Etico	3
2. LA MISSION.....	3
3. PRINCIPI GENERALI	4
1.3. Conformità a leggi e regolamenti	4
1.4. Sicurezza e Ambiente	4
1.5. Imparzialità	4
1.6. Trasparenza e completezza dell'informazione	4
1.7. Correttezza e Onestà	5
Riservatezza.....	5
1.8. Qualità	5
4. RISORSE UMANE	5
1.9. Risorse umane e Codice Etico	5
1.10. Divieti di discriminazione, intimidazione o coercizione.....	5
1.11. Le politiche di selezione	6
1.12. Lo sviluppo delle professionalità	6
1.13. Modelli e regole di comportamento	6
1.14. Tutela della Privacy	6
1.15. Interessi aziendali ed individuali.....	6
1.16. Prevenzione dei conflitti di interesse	7
5. PROCEDURE OPERATIVE E DATI CONTABILI	7
1.17. I protocolli specifici e le linee guida	7
1.18. Trasparenza contabile.....	7
6. TUTELA DEL PATRIMONIO SOCIALE	7
1.19. Custodia e gestione delle risorse	7
1.20. Operazioni illecite sul capitale	8
7. RAPPORTI CON AUTORITÀ, ISTITUZIONI PUBBLICHE E SOGGETTI RAPPRESENTATIVI DI INTERESSI COLLETTIVI.....	8
1.21. Rapporti con Autorità e Pubbliche Amministrazioni	8
1.22. Regali, benefici e promesse di favori	8
1.23. Rapporti con organizzazioni politiche e sindacali.....	8
8. RAPPORTI CON CLIENTI E FORNITORI.....	9
1.24. Selezione del fornitore.....	9
1.25. Omaggi e regali	9
9. RAPPORTI CON I MASS MEDIA E GESTIONE INFORMAZIONI	9
1.26. Modalità di condotta	9
1.27. Obbligo di riservatezza.....	9
10. VIOLAZIONI DEL CODICE ETICO E SISTEMA SANZIONATORIO	9
1.28. Segnalazioni delle violazioni	9
1.29. Linee guida del sistema sanzionatorio	10



1. PREMESSA

Il Codice Etico

Maglificio Tonello s.r.l. (di seguito "Società") ha adottato il seguente codice etico e di comportamento con il fine di esplicitare i valori ed i principi ai quali tutti i suoi amministratori, dipendenti e collaboratori a vario titolo sono tenuti ad adeguarsi.

Con il seguente Codice Etico sono descritti tutti gli impegni e le responsabilità etiche da adottare nella conduzione delle attività aziendali svolte sia da amministratori e dipendenti della società sia da collaboratori esterni.

Il Codice Etico viene portato a conoscenza di tutti coloro con i quali la società intrattiene rapporti di affari.

La verifica dell'attuazione ed applicazione del codice etico da parte di tutti i soggetti presenti nella Società, è compito di tutti gli amministratori, dirigenti e dipendenti della Società i quali sono tenuti a segnalare ogni violazione ed inadempienza al codice o la eventuale non applicazione del codice.

La direzione, a seguito di una segnalazione, verifica ed eventualmente conferma l'avvenuta infrazione al Codice Etico o un'eventuale non applicazione dello stesso. Accertata la violazione, eroga una sanzione adeguata al caso segnalatogli.

Le sanzioni irrogate dall'ufficio del personale vengono notificate dalla direzione al consiglio d'amministrazione.

La direzione sottopone al consiglio d'amministrazione eventuali aggiornamenti da apportare al codice etico nel caso in cui vi sia una modifica delle esigenze e della realtà aziendale o per adeguarsi a nuove normative in materia.

Diffusione ed osservanza del Codice Etico

La Società promuove la conoscenza e l'osservanza del Codice Etico, dei protocolli interni e dei loro aggiornamenti tra tutti gli amministratori, i dipendenti, i collaboratori a vario titolo, i consulenti, i clienti e i fornitori, richiedendone il rispetto e prevedendo, in caso di inosservanza, adeguate sanzioni disciplinari o contrattuali. I soggetti sopra indicati sono pertanto tenuti a conoscere il contenuto del Codice Etico, ad osservarlo ed a contribuire alla sua attuazione, segnalando eventuali carenze e/o violazioni (o anche solo tentativi di violazione) di cui siano venuti a conoscenza.

2. LA MISSION

Maglificio Tonello s.r.l. è leader nella produzione e lavorazione di articoli di maglieria esterna e vestiario confezionati di qualsiasi tipo di tessuto, filato e pregio, nonché di accessori per l'abbigliamento.

Le lavorazioni vengono effettuate prevalentemente in sub-appalto per le più prestigiose case di moda italiane e straniere.

Maglificio Tonello s.r.l. si impegna ad eseguire le attività di sub-appalto in modo virtuoso e responsabile, seguendo i principi conformi all'etica, rispettando le normative relative alla tutela di marchi e brevetti, alla concorrenza, al diritto del lavoro e alle leggi di previdenza sociale.

L'obiettivo primario della società è garantire un prodotto di innovazione, qualità e valore unitamente ad una particolare attenzione alla sicurezza, all'ambiente di lavoro, all'impatto dell'attività sull'ambiente, ai rapporti personali con i dipendenti e con i clienti. Le tecnologie d'avanguardia e lo sviluppo di un radicato know how tecnico oltre che un rigoroso controllo del processo produttivo permettono a Maglificio Tonello di ricercare in ogni fase della produttività la migliore soluzione per il cliente puntando quindi all'eccellenza del made in Italy nella produzione di maglieria. La società si impegna a perseguire i suddetti obiettivi garantendo una continua e aggiornata formazione dei propri dipendenti.



La società, a conoscenza di come le attività antropiche influenzino l'ambiente e la salute di chi ne fa parte, si impegna ad adottare, nel rispetto della salute pubblica e della normativa vigente in tematica ambientale, le migliori soluzioni per una crescita globale sostenibile, minimizzando l'impatto ambientale delle proprie lavorazioni.

3. PRINCIPI GENERALI

Conformità a leggi e regolamenti

La Società svolge la propria attività nel totale rispetto delle normative e delle leggi vigenti nel paese in cui opera secondo i principi enunciati nel codice etico e le procedure previste dai protocolli interni.

Coloro che, a vario titolo, operano nell'interesse della società sono quindi tenuti ad osservare le leggi ed i regolamenti vigenti in tutti i paesi in cui la stessa opera comprendendo dunque l'attenzione ed il rispetto delle normative che regolano la concorrenza sul mercato nazionale ed internazionale.

Sono stabiliti con le autorità pubbliche rapporti basati su correttezza e trasparenza nel pieno rispetto delle figure istituzionali e delle leggi, normative vigenti.

Qualunque comportamento contrario ai principi sopra enunciati non è giustificabile anche se finalizzato ad un vantaggio verso la società.

Nei limiti delle proprie funzioni e responsabilità, tutti coloro che operano nella società sono impegnati ad osservare e a far osservare questi principi.

Sicurezza e Ambiente

La vicinanza con il Parco del Brenta ha da sempre costituito per la società un valore aggiunto. Maglificio Tonello ritiene quindi fondamentale progettare i processi produttivi in modo da minimizzare l'impatto degli stessi sull'ambiente circostante, che viene considerato da sempre un patrimonio inestimabile

Il raggiungimento di tale obiettivo può avvenire tramite:

- Riduzione al minimo e corretta gestione dei rifiuti derivanti dall'attività produttiva
- sensibilizzazione dei lavoratori sull'importanza della raccolta differenziata
- Limitazione al minimo dell'utilizzo di prodotti chimici evitando quelli classificati come pericolosi per l'ambiente
- Riduzione al minimo dell'impatto ambientale degli stabilimenti che devono integrarsi il più possibile nell'ambiente circostante

Con l'obiettivo di salvaguardare la salute e la sicurezza dei lavoratori, la società si impegna a garantire la tutela delle condizioni di lavoro nella protezione dell'integrità psico-fisica del lavoratore, nel rispetto della sua personalità morale, evitando che questa subisca illeciti condizionamenti o indebiti disagi.

Al fine di perseguire questi obiettivi Maglificio Tonello s.r.l. si impegna alla formazione continua dei propri lavoratori sulle suddette tematiche.

È impegno della società il consolidamento e la diffusione di una cultura ambientale e della sicurezza sviluppando tra tutti i collaboratori e lavoratori una consapevolezza dei rischi che permetta tramite azioni preventive la tutela dell'ambiente, della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Imparzialità

La società evita qualsiasi forma di discriminazione basata su età, sesso, stato di salute, razza, nazionalità, opinioni politiche e credenze religiose dei propri interlocutori, nelle decisioni che influiscono nelle relazioni con tutti i soggetti interessati dalla propria attività economica svolta (es. gestione del cliente, organizzazione del lavoro, selezione e gestione dei fornitori).

Trasparenza e completezza dell'informazione

I collaboratori di Maglificio Tonello s.r.l. sono tenuti a dare informazioni complete, comprensibili e accurate, atte a consentire a tutti i soggetti interessati a vario titolo all'attività economica della Società di addivenire, nello sviluppo dei rapporti con la stessa, a decisioni autonome e consapevoli.



In particolare, nella formulazione di qualunque forma di accordo, la Società avrà cura di specificare al contraente, in modo chiaro e comprensibile, i comportamenti da tenere nello svolgimento del rapporto instaurato.

Correttezza e Onestà

Nello svolgimento delle attività e nelle relazioni di qualunque tipo e natura, i dipendenti ed i collaboratori della Società sono tenuti a rispettare con diligenza le leggi vigenti, il Codice Etico e i regolamenti interni.

In nessun caso il perseguimento dell'interesse della Società può giustificare un operato non conforme ad una linea di condotta onesta.

Riservatezza

La Società assicura la riservatezza e la tutela delle informazioni in proprio possesso.

Qualità

La Società orienta la propria attività all'accrescimento della soddisfazione e alla tutela del proprio cliente, puntando sull'innovazione e sullo studio di progetti competitivi, finalizzando il proprio lavoro al raggiungimento di standard qualitativi sempre più alti.

4. RISORSE UMANE

Risorse umane e Codice Etico

L'esistenza della società è garantita dalla presenza delle risorse umane. L'insieme delle competenze, professionalità ed impegno dei dipendenti sono valori determinanti per il raggiungimento del risultato.

Lo sviluppo delle capacità dei propri lavoratori è dunque un fattore importante per la società la quale si impegna alla formazione e allo sviluppo delle capacità dei propri dipendenti.

L'osservanza del presente codice è da considerarsi parte essenziale degli obblighi dei dipendenti della società la quale si impegna alla promozione e diffusione dello stesso affiggendolo in un luogo accessibile a tutti ai sensi dell'art. 7, L 20 maggio 1970. N 300 e distribuendolo a tutti i dipendenti.

La formazione e l'aggiornamento dei dipendenti aventi per oggetto il codice etico ed i relativi protocolli sono previsti dalla società la quale si impegna ad essere disponibile, in qualsiasi momento, per chiarimenti e consigli sui contenuti del codice etico.

Al momento della costituzione di un nuovo rapporto di lavoro, consulenza e/o collaborazione, è compito della società fornire tempestivamente tutte le informazioni necessarie per un'adeguata conoscenza del codice etico e dei protocolli in esso contenuti.

E' presente una specifica procedura per l'inserimento dei neoassunti all'interno dell'organizzazione aziendale che prevede:

- La verifica dei dati anagrafici forniti dal lavoratore mediante la richiesta di copia di un documento d'identità e del codice fiscale, che vengono poi inviati al Consulente del lavoro per la regolarizzazione del rapporto
- L'invio a visita medica preventiva presso il medico del lavoro per il rilascio dell'idoneità sanitaria
- La formazione del neoassunto a cura del RSPP entro i 60 giorni successivi all'assunzione

Divieti di discriminazione, intimidazione o coercizione

I rapporti con il personale sono improntati a criteri di merito ed ai principi di obiettività, ragionevolezza e pari opportunità, valorizzando le competenze e favorendo lo sviluppo delle professionalità.

Sono vietati gli atti di discriminazione per ragioni di età, sesso, razza, lingua, nazionalità, religione, condizioni personali o sociali, handicap fisico, stato civile, tendenze sessuali, opinioni personali o appartenenze politiche e/o sociali.

Maglificio Tonello s.r.l. promuove un ambiente di lavoro nel quale, per quanto è possibile, tutti siano liberi di tenere **le condotte conformi ai precetti delle religioni di appartenenza, anche con riguardo alla preghiera, all'assunzione di cibo e bevande, alla celebrazione delle festività.**



Sono vietati altresì gli atti di coercizione e intimidazione verso lavoratori, collaboratori e ogni altro soggetto.

Qualunque lavoratore o collaboratore che si senta oggetto di discriminazione, coercizione o intimidazione deve rivolgersi alla Direzione Aziendale che si impegna a gestire eventuali conflitti con imparzialità, correttezza, trasparenza sempre nel rispetto del diritto di riservatezza e della tutela della privacy.

Le politiche di selezione

Il successo della società è garantito dalla presenza indispensabile di personale competente e professionale. A tutto il personale facente parte della società sono richieste onestà, lealtà, serietà, professionalità, preparazione tecnica e dedizione come caratteristiche determinanti per il miglior conseguimento degli obiettivi della società.

La politica aziendale in ambito di selezione è volta alla selezione di dipendenti, consulenti e collaboratori secondo le caratteristiche sopra enunciate **senza discriminazione alcuna sulla sfera privata e sulle opinioni di qualsivoglia natura dei candidati.**

La società attua un processo di selezione della risorsa umana in modo tale che il profilo della risorsa acquisita corrisponda ad una effettiva esigenza aziendale, evitando ogni tipo di favoritismo e agevolazione di ogni sorta.

Lo sviluppo delle professionalità

La società offre a tutti i dipendenti le medesime opportunità di crescita professionale garantendo un trattamento equo basato su criteri di merito senza discriminazione alcuna.

In questo senso la società si impegna all'aggiornamento professionale dei propri dipendenti con l'obiettivo di far acquisire nuove competenze da mettere a disposizione della società stessa.

Il modello di organizzazione e gestione della società attua misure idonee a garantire lo svolgimento di tutte le attività nel pieno rispetto della legge e delle norme contenute all'interno del codice etico.

Modelli e regole di comportamento

Tutti coloro che operano, a vario titolo, nell'interesse della società, all'interno o all'esterno della stessa sono tenuti ad un comportamento trasparente, corretto e di reciproco rispetto.

In ogni attività svolta è richiesto impegno professionale, rigore morale e correttezza gestionale al fine di tutelare l'immagine dell'azienda.

È richiesto a tutti membri della direzione un comportamento, durante il loro operato, che sia da esempio per tutti i lavoratori presenti attenendosi ai regolamenti aziendali ed ai principi del Codice Etico e promuovendone la diffusione tra i dipendenti, accogliendo ogni richiesta di chiarimento e proposta di aggiornamento ove necessario verificandone l'applicazione.

Con particolare riferimento agli amministratori, inoltre, la Società si aspetta che questi si adoperino attivamente al fine di proporre e realizzare i progetti, gli investimenti e le azioni industriali, commerciali e gestionali utili a conservare e accrescere il patrimonio economico, tecnologico e professionale dell'azienda.

La Società garantisce altresì, sui fenomeni e sulle scelte aziendali, la disponibilità di un supporto informativo tale da consentire alle funzioni e agli organi societari, agli enti di revisione contabile e di controllo interno di svolgere la più ampia ed efficace attività di controllo.

Tutela della Privacy

La società si impegna nel pieno rispetto della normativa vigente, alla tutela della privacy per quanto concerne le informazioni riguardanti la sfera privata e le opinioni di ciascuno dei suoi dipendenti e di terzi che interagiscono con l'azienda.

Interessi aziendali ed individuali

È dovere primario del dipendente, amministratore e collaboratore utilizzare un bene appartenente all'azienda e le proprie competenze al fine di conseguire un interesse societario in conformità con i principi descritti all'interno del codice etico che definisce i valori a cui la società si ispira.



Gli amministratori, i dipendenti ed i collaboratori dell'azienda devono dunque astenersi dall'adozione di comportamenti ed attività che possano contrapporre un interesse personale a quello dell'azienda o che possano comunque interferire ed intralciare la capacità di assumere in modo imparziale ed obbiettivo, decisione nell'interesse della società.

Oltre ad essere in contrasto con le norme di legge, il conflitto di interessi, va contro i principi del presente codice etico poiché risulta essere pregiudizievole per l'immagine e l'integrità aziendale.

In caso di violazione saranno prese, da parte della società, misure adeguate al fine di far cessare la situazione.

Prevenzione dei conflitti di interesse

È richiesto a tutti gli amministratori, dipendenti e collaboratori della società, di avvertire tempestivamente il proprio superiore nel caso in cui ci si trovasse in una situazione effettiva o potenziale di conflitto di interessi.

5. PROCEDURE OPERATIVE E DATI CONTABILI

I protocolli specifici e le linee guida

Specifici protocolli e linee guida, volti a prevenire eventi pregiudizievoli e conseguenti potenziali impatti negativi sulla situazione aziendale, sono ispirati dal presente Codice Etico e sono predisposti, integrati e modificati a seguito dell'analisi del contesto aziendale, volta ad evidenziare i rischi gravanti sull'azienda e l'efficacia del sistema di controllo esistente.

La loro corretta applicazione garantisce la possibilità di identificare i soggetti aziendali responsabili del processo di decisione, autorizzazione e svolgimento delle operazioni e di operare secondo procedure caratterizzate da trasparenza e correttezza, anche rispetto a soggetti terzi.

Tutti i dipendenti ed i collaboratori di Maglificio Tonello, ciascuno nell'ambito delle rispettive competenze e funzioni, sono tenuti alla rigorosa osservanza dei protocolli e delle linee guida previste per il proprio settore.

Trasparenza contabile

Veridicità, accuratezza, completezza e chiarezza delle informazioni rappresentano le condizioni necessarie per una trasparente registrazione contabile e costituiscono un valore fondamentale per la Società, anche al fine di garantire a soci e terzi la possibilità di avere una immagine chiara della situazione economica, patrimoniale e finanziaria della società medesima.

Affinché tale valore possa essere rispettato è in primo luogo necessario che la documentazione da riportare in contabilità a supporto della registrazione, sia completa, chiara, veritiera, accurata e valida, e mantenuta agli atti per ogni opportuna verifica.

Le registrazioni contabili connesse devono riflettere in maniera completa, chiara, veritiera, accurata e valida ciò che è descritto nella documentazione di supporto. Nel caso di elementi economico-patrimoniali fondati su valutazioni, le connesse registrazioni devono essere compiute nel rispetto dei criteri di ragionevolezza e prudenza, illustrando con chiarezza nella relativa documentazione i criteri che hanno guidato la determinazione del valore del bene.

Chiunque venga a conoscenza di possibili omissioni, falsificazioni, irregolarità nella tenuta della contabilità e della documentazione di base, o comunque di violazioni dei principi fissati dal Codice Etico e dai protocolli specifici, è tenuto a riferirne tempestivamente al proprio superiore ovvero alla direzione.

Le citate violazioni assumono rilievo sotto il profilo disciplinare e saranno adeguatamente sanzionate.

6. TUTELA DEL PATRIMONIO SOCIALE

Custodia e gestione delle risorse

La Società si adopera affinché l'utilizzo delle risorse disponibili - effettuato in conformità alla normativa vigente e ai contenuti dello statuto prevenzionistico nonché in linea con i principi generali del presente Codice Etico - sia volto a garantire, accrescere e rafforzare il patrimonio aziendale, a tutela della società stessa, dei soci, dei creditori e del mercato.



Operazioni illecite sul capitale

A tutela dell'integrità del patrimonio sociale è in particolare fatto divieto, fuori dai casi in cui lo consenta espressamente la legge, di:

- restituire in qualsiasi forma i conferimenti o liberare i soci dall'obbligo di eseguirli;
- di ripartire utili non effettivamente conseguiti o destinati per legge a riserva, ovvero riserve non distribuibili per legge;
- effettuare riduzioni del capitale sociale, fusioni o scissioni violando le norme poste a tutela dei creditori;
- formare o aumentare fittiziamente il capitale sociale;
- soddisfare, in caso di liquidazione, le pretese dei soci in danno dei creditori sociali.

Al fine di prevenire le fattispecie sopra richiamate, la Società, nell'ambito dell'organizzazione aziendale, si adopera per la diffusione e la conoscenza delle norme di legge, del Codice Etico e dei protocolli annessi, prevedendo specifici programmi di informazione e aggiornamento per gli amministratori e i dipendenti delle funzioni interessate sui reati in materia societaria.

7. RAPPORTI CON AUTORITÀ, ISTITUZIONI PUBBLICHE E SOGGETTI RAPPRESENTATIVI DI INTERESSI COLLETTIVI

Rapporti con Autorità e Pubbliche Amministrazioni

I rapporti attinenti all'attività della Società intrattenuti con pubblici ufficiali o con incaricati di pubblico servizio, (che operino per conto della Pubblica Amministrazione, centrale e periferica, o di organi legislativi, delle istituzioni comunitarie, di organizzazioni pubbliche internazionali e di qualsiasi Stato estero), con la magistratura, con le autorità di pubblica vigilanza ecc., devono essere intrapresi e gestiti nell'assoluto e rigoroso rispetto delle leggi e delle normative vigenti, dei principi fissati nel Codice Etico e nei protocolli interni, in modo da non compromettere l'integrità e la reputazione di entrambe le parti.

Attenzione e cura devono essere poste nei rapporti con i soggetti sopra indicati, in particolare nelle operazioni di seguito elencate, a titolo esemplificativo e non esaustivo: contratti, autorizzazioni, licenze, concessioni, richieste e/o gestione e utilizzazione di finanziamenti comunque denominati di provenienza pubblica (nazionale o comunitaria), rapporti con autorità di vigilanza, enti previdenziali, enti addetti alla riscossione dei tributi, procedimenti civili, penali o amministrativi, ecc...

Al fine di non compiere atti in contrasto con le norme di legge o comunque pregiudizievoli dell'immagine e dell'integrità dell'azienda, le operazioni sopra richiamate e la correlata gestione delle risorse finanziarie devono, dalle funzioni aziendali specificamente autorizzate, essere intraprese nel dovuto rispetto delle leggi e dei principi del Codice Etico e nella completa osservanza dei protocolli interni.

Regali, benefici e promesse di favori

La Società vieta a tutti coloro che operano nel suo interesse, nel suo nome o per suo conto di accettare, offrire o promettere, anche indirettamente, denaro, doni, beni, servizi, prestazioni o favori non dovuti (anche in termini di opportunità di impiego) in relazione a rapporti intrattenuti con pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio, per influenzarne le decisioni, in vista di trattamenti più favorevoli o prestazioni indebite o per qualsiasi altra finalità.

Eventuali richieste od offerte di denaro o di favori di qualunque tipo (ivi compresi ad es. omaggi o regali di non modico valore) formulate indebitamente a coloro, o da coloro, che operano per conto della Società nel contesto di rapporti con la Pubblica Amministrazione (italiana o di Paesi esteri) devono essere portate immediatamente a conoscenza della direzione e della funzione aziendale competente per l'assunzione dei provvedimenti conseguenti.

Rapporti con organizzazioni politiche e sindacali

La Società non favorisce o discrimina direttamente o indirettamente alcuna organizzazione di carattere politico o sindacale. L'azienda si astiene dal fornire qualsiasi contributo, diretto o indiretto, sotto qualsiasi forma, a partiti, movimenti, comitati e organizzazioni politiche e sindacali, a loro rappresentanti e/o candidati.



8. RAPPORTI CON CLIENTI E FORNITORI

Selezione del fornitore

Il rapporto corretto e trasparente con clienti e fornitori rappresenta aspetto rilevante del successo della Società.

La selezione dei fornitori e gli acquisti di beni, merci e servizi devono avvenire secondo i principi del presente codice di comportamento e delle procedure interne, utilizzando la forma scritta e nel rispetto della struttura gerarchica della società. In ogni caso, la selezione degli stessi deve avvenire esclusivamente sulla base di parametri obiettivi quali la qualità, la convenienza, il prezzo, la capacità, la gestione della sicurezza sui posti di lavoro e l'efficienza offerti dal fornitore.

Omaggi e regali

Omaggi e regali ricevuti o offerti da fornitori e acquirenti non devono eccedere le normali pratiche commerciali o di cortesia finalizzate a promuovere l'immagine della società, ed essere di modico valore. Le spese relative vanno comunque controfirmate dalla direzione.

9. RAPPORTI CON I MASS MEDIA E GESTIONE INFORMAZIONI

Modalità di condotta

I rapporti con la stampa, i mezzi di comunicazione e informazione e, più in generale, gli interlocutori esterni, devono essere tenuti solo dai membri della direzione, in conformità alle procedure o regolamentazioni adottate.

La comunicazione verso l'esterno deve seguire i principi guida della verità, correttezza, trasparenza, prudenza e deve essere volta a favorire la conoscenza delle politiche aziendali e dei programmi e progetti della Società. I rapporti con i mass media devono essere improntati al rispetto della legge, del Codice Etico, dei relativi protocolli e dei principi già delineati con riferimento ai rapporti con le istituzioni pubbliche e con l'obiettivo di tutelare l'immagine della Società.

Qualsiasi richiesta di notizie ricevuta dal personale della Società da parte della stampa o dei mezzi di comunicazione e informazione deve essere comunicata ai soggetti responsabili della comunicazione verso l'esterno (direzione). La comunicazione verso l'esterno deve seguire i principi guida della verità, correttezza, trasparenza, prudenza e deve essere volta a favorire la conoscenza delle politiche aziendali e dei programmi e progetti della Società.

Obbligo di riservatezza

Tutti coloro che operano a qualsiasi titolo per conto della Società sono tenuti a mantenere la massima riservatezza - e quindi a non divulgare o richiedere indebitamente notizie - su documenti, know-how, progetti di ricerca, operazioni aziendali e, in generale, su tutte le informazioni apprese in ragione della propria funzione lavorativa. Costituiscono inoltre informazioni riservate tutte le notizie apprese nello svolgimento di attività lavorative, o comunque in occasione di esse, la cui diffusione e utilizzazione possa provocare un pericolo o un danno all'azienda e/o un indebito guadagno del dipendente.

La violazione dei doveri di riservatezza e delle procedure interne preordinate alla tutela della riservatezza delle informazioni gestite dalla Società da parte dei dipendenti o collaboratori inficia gravemente il rapporto fiduciario con l'azienda e può determinare l'applicazione di sanzioni disciplinari o contrattuali.

10. VIOLAZIONI DEL CODICE ETICO E SISTEMA SANZIONATORIO

Segnalazioni delle violazioni

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

Le segnalazioni dovranno essere effettuate alla direzione con le seguenti modalità:

- consegna *brevi manu* della segnalazione, direttamente alla direzione negli uffici della Società.



- inoltro della segnalazione via e-mail all'indirizzo: maglificio Tonello@pec.it .

Linee guida del sistema sanzionatorio

La violazione dei principi fissati nel Codice Etico e nelle procedure previste dai protocolli interni compromette il rapporto fiduciario tra la Società e i propri amministratori, dipendenti, consulenti, e collaboratori a vario titolo.

Tali violazioni saranno dunque perseguite dalla Società incisivamente, con tempestività e immediatezza, attraverso provvedimenti disciplinari adeguati e proporzionati, indipendentemente dall'eventuale rilevanza penale di tali comportamenti e dall'instaurazione di un procedimento penale nei casi in cui costituiscano reato.

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

Approvato dall'Amministratore Delegato di Maglificio Tonello srl in data 2 giugno 2018

Maglificio Tonello srl
L'amministratore delegato