CODICE ETICO AZIENDALE

Redatto in conformità ai principi internazionali riportati in:

Convenzioni ILO (International Labour Organization

Codice ETI (Ethical Trading Initiative)

UNGP (United Nation Guiding Principles)

☐ **Copia CONTROLLATA N° _____**
Questo Documento è una copia controllata, registrata e soggetta al Servizio di Aggiornamento

☐ **Copia NON CONTROLLATA N° _____**
Questo Documento è una copia non controllata, ha carattere unicamente informativo e non è soggetta ad Aggiornamento.

REVISIONI E/O AGGIORNAMENTI			
REV	**DATA**	**DESCRIZIONE**	**APPROVATO**
0	**01/03/2018**	**Emissione**	
1	**04/12/2023**	**Revisione generale, dettaglio disposizioni**	
2	**17/04/2025**	**Revisione generale e integrazione dei contenuti**	

SOMMARIO

Premessa 4
Riferimenti normativi 5
Disposizioni Generali 7
Art. 1 – Principi Generali 7
Art. 2 – Lavoro minorile 7
Art.3 – Lavoro forzato o obbligato 8
Art. 4 – Salute e Sicurezza 8
Art.5 – Libertà di Associazione 9
Art.6 - Discriminazione 9
Art. 7 – Salari 11
Art. 8 – Orario di lavoro 11
Art. 9 – Pratiche Disciplinari 11
Art. 10 – Destinatari 12
Art. 11 – Responsabilità 12
Art. 12 – Correttezza 13
Art. 13 – Conflitto di Interessi 14
Art. 14 – Riservatezza 14
Comportamento negli Affari 15
Art. 15 – Relazioni di Affari 15
Art. 16 – Rapporti con i Fornitori 15
Diritti del suolo 15
Art. 17 – Rapporti con le Istituzioni 16
Ambiente, Sicurezza e Condizioni di Lavoro 17
Art. 18 – Disposizioni 17
Disposizioni Sanzionatorie 18
Art. 19 – Premessa 18
Art. 20 – Criteri Generali di Irrogazione delle Sanzioni 18
Art. 21 – Sanzioni per i Lavoratori Dipendenti 18
Art. 22 – Sanzioni per i Dirigenti 19
Art. 23 – Misure nei confronti dei Collaboratori, Consulenti e soggetti aventi relazioni d'affari con la Società 19
Disposizioni Finali 20

Art. 24 – Organi di Controllo 20

Premessa

La società CONSAR S.p.A. operante nel settore alimentare per la produzione di derivati del pomodoro e sughi pronti, nello svolgimento delle proprie attività rispetta le leggi e i regolamenti vigenti in tutti i Paesi in cui opera.

La CONSAR S.p.A., intende realizzare la sua crescita sviluppando un'immagine solida, fedele ai valori di correttezza e lealtà, in ogni processo di lavoro.

La Società persegue come principio imprescindibile il rispetto di leggi e regolamenti vigenti, siano essi di provenienza nazionale che comunitaria, ivi comprese le fonti concernenti le convenzioni internazionali stipulate dall'Italia, ed applica principi di integrità e correttezza, nel rispetto dei diritti di tutti coloro con cui interagisce.

Tale impegno vale per tutte le aree aziendali e, quindi, per l'Amministratore, il Consiglio di Amministrazione, gli organi sociali, i dirigenti ed i dipendenti. La Società, inoltre, garantisce la comunicazione di tali prescrizioni a tutti i consulenti, fornitori, clienti e per chiunque abbia rapporti con la stessa, impegnandosi a non iniziare o proseguire rapporti con chi non intenda allinearsi ai suddetti principi.

A tal fne intende favorire un ambiente di lavoro che, ispirato al rispetto, alla correttezza, alla diligenza ed alla collaborazione, permette il coinvolgimento e la responsabilizzazione di tutti i dipendenti e collaboratori.

Il presente Codice, è stato predisposto con l'obiettivo di definire con chiarezza i principi e i valori che riconosce, accetta e condivide, e prevenire comportamenti irresponsabili o illeciti da parte di chi opera in nome e per conto dell'azienda.

I destinatari sono chiamati al rispetto dei valori e principi del Codice Etico e sono tenuti a tutelare e preservare, attraverso i propri comportamenti, la rispettabilità e l'immagine della CONSAR S.p.A.

La CONSAR S.p.A. assicurerà un programma di informazione e sensibilizzazione sulle disposizioni del presente Codice Etico e sull'applicazione dello stesso ai soggetti cui si riferisce, affinchè dipendenti, amministratori e tutti coloro che operano per la

CONSAR S.p.A. nello svolgimento della propria attività e/o il proprio incarico possano assicurare una costante e stretta osservanza dei principi e delle disposizioni del Codice Etico.

Riferimenti normativi

L'impegno della CONSAR S.p.A. nel rispettare i concetti enunciati dall'**ONU** e dalle Convenzioni e **Raccomandazioni ILO**, viene realizzato mediante l'adempimento dei seguenti principi:

- Convenzione ILO 1 (Durata del Lavoro - Industria) e Raccomandazione 116 (Riduzione dell'orario di lavoro);
- Convenzioni ILO 29 (Lavoro forzato) e 105 (Abolizione del lavoro forzato);
- Convenzione ILO 87 (Libertà sindacale e protezione del diritto sindacale);
- Convenzione ILO 98 (Diritto di organizzazione e di negoziazione collettiva);
- Convenzioni ILO 100 (Uguaglianza di retribuzione) e 111 (Discriminazione – impiego e professione);
- Convenzione ILO 102 (Sicurezza Sociale – norme minime);
- Convenzione ILO 131 (Definizione del salario minimo);
- Convenzione ILO 135 (Rappresentanti dei lavoratori);
- Convenzione ILO 138 e Raccomandazione 146 (Età minima);
- Convenzione ILO 155 e Raccomandazione 164 (Sicurezza e Salute sul Lavoro);
- Convenzione ILO 159 (Reinserimento professionale e occupazionale - persone disabili);
- Convenzione ILO 169 (Popoli indigeni e tribali);
- Convenzione ILO 177 (Lavoro a domicilio);
- Convenzione ILO 181 (Agenzie per l'impiego private);
- Convenzione ILO 182 (Forme peggiori di lavoro minorile);
- Convenzione ILO 183 (Protezione della Maternità);
- Codice di condotta del ILO sull'HIV / AIDS e il mondo del lavoro;

- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani;
- Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali;
- Patto internazionale sui diritti civili e politici;
- Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti del bambino;
- Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne;
- Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale;
- Principi guida delle Nazioni Unite su Business e Diritti Umani.

Unitamente alle Convezioni ILO l'Organizzazione si confà ai seguenti riferimenti normativi:

- Codice ETI (Ethical Trading Initiative);
- UNGP (United Nation Guiding Principles);
- D.lgs 81/08;
- CCNL per l'Industria Alimentare;

Disposizioni Generali

Art. 1 – Principi Generali

1. I principi e le disposizioni del Codice Etico costituiscono specificazioni esemplifcative degli obblighi generali di diligenza, correttezza e lealtà, che qualificano l'adempimento delle prestazioni lavorative e il comportamento nell'ambiente di lavoro, e sono parte integrante del contratto di lavoro e/o collaborazione.
2. La CONSAR S.p.A. riconosce che le risorse umane costituiscono un fattore di fondamentale importanza per il proprio sviluppo. La gestione delle risorse umane è fondata sul rispetto della persona e sulla professionalità di ciascuna di esse, favorendo nelle assunzioni e nelle promozioni criteri di merito o di competenza.
3. Il comportamento dei responsabili delle varie funzioni è conforme ai principi del Codice Etico e rappresenta un esempio per i propri collaboratori.
4. I dipendenti hanno il diritto, senza distinzione, ad iscriversi a un sindacato o di formare un sindacato di propria scelta e di contrattare collettivamente.
5. Datore di lavoro adotta un atteggiamento aperto nei confronti delle attività sindacale delle attività organizzative dei medesimi.
6. I Rappresentanti dei dipendenti non soffrono alcuna discriminazione e hanno il diritto di effettuare le loro funzioni di rappresentanza nel posto di lavoro.

Art. 2 – Lavoro minorile

1. Non ci sarà alcuna assunzione di bambini al lavoro.

Le attività di CONSAR S.p.A. sono regolate da norme e leggi, il personale impiegato è sempre di età superiore a 18 anni. L'età dei neoassunti, si tratti di personale stabile o a tempo determinato, è verificato tramite carta di identità, passaporto o altro documento idoneo a dare evidenza della data di nascita, L'ufficio personale non trattiene in nessun caso l'originale del documento, ma solo una copia.

Art.3 – Lavoro forzato o obbligato

1. CONSAR S.p.A. non richiede al personale di nuova assunzione o già operante di lasciare depositi cauzionali, documenti d'identità in originale, né qualsiasi cosa che possa rendere assoggettato il dipendente all'Azienda.
2. Qualora il dipendente decida di dimettersi può farlo nei modi previsti dal CCNL Industria Alimentare. Il dipendente non è in alcun modo vincolato o costretto, tramite minaccia o la possibilità di essere soggetto di sanzioni, a svolgere incarichi diversi da quelli previsti e concordati.
3. Le condizioni di lavoro definite al momento dell'assunzione non differiscono in alcun modo da quelle applicate poi durante l'impiego.
4. Le ore di lavoro straordinario sono volontarie; non vengono utilizzate forme di coercizione, minacce o sanzioni per costringere i lavoratori a svolgere lavoro straordinario.
5. CONSAR S.p.A. condanna l'utilizzo di traffico di esseri umani, pratica universalmente riconosciuta come deplorevole.

Art. 4 – Salute e Sicurezza

1. La Società persegue la protezione della salute e della sicurezza del personale, a qualunque livello aziendale. A tal fine pone in essere tutte le misure di prevenzione e protezione, nonché gli investimenti necessari per mantenere salubrità ed igiene nei locali di lavoro, per garantire la sicurezza e l'adeguata formazione dei lavoratori, per aggiornare gli standard all'evoluzione normativa e tecnica. In particolare, la Società:

    a. elimina i rischi e, ove ciò non sia possibile, li riduce al minimo in relazione alle conoscenze acquisite in base al processo tecnologico;
    b. rispetta i principi di salubrità nei luoghi di lavoro, nella scelta delle attrezzature impiegate e nella definizione dei metodi di lavoro e produzione, in particolare al fine di ridurre gli effetti sulla salute del lavoro monotono e di quello ripetitivo;
    c. programma le misure ritenute opportune per garantire il miglioramento

nel tempo dei livelli di sicurezza, anche attraverso l'adozione di specifici codici di condotta e buone prassi;

d. impartisce adeguate istruzioni ai lavoratori in relazione ai rischi connessi all'attività lavorativa.

2. Le funzioni di Responsabile della Sicurezza, anche se affidate a soggetti esterni, curano la costante verifica dell'adeguamento della Società alle prescrizioni di legge, collaborano con l'Amministratore e l'Organismo di Vigilanza per monitorare l'adempimento delle regole individuate dal Codice e dei protocolli di sicurezza adottati.

Art.5 – Libertà di Associazione

I dipendenti hanno il diritto, senza distinzione, ad iscriversi a un sindacato o di formare un sindacato di propria scelta e di contrattare collettivamente.

Il datore di lavoro adotta un atteggiamento aperto nei confronti delle attività sindacale delle attività organizzative dei medesimi.

I Rappresentanti dei dipendenti non soffrono alcuna discriminazione e hanno il diritto di effettuare le loro funzioni di rappresentanza nel posto di lavoro.

Art.6 - Discriminazione

CONSAR S.p.A. ritiene parte integrante del proprio ruolo imprenditoriale, sia la tutela delle condizioni di lavoro, sia la protezione dell'integrità fisica e morale del lavoratore.

L'Azienda attribuisce la massima importanza a quanti prestano la loro attività lavorativa in ambito aziendale.

In particolare, affinché a tutti i lavoratori siano offerte le medesime opportunità di lavoro, senza discriminazione alcuna, in un contesto ispirato alla meritocrazia, CONSAR S.p.A. si impegna a:

a. provvedere a selezionare, assumere, formare, retribuire e gestire i Dipendenti senza discriminazione alcuna;

b. valorizzare e sviluppare le capacità e le competenze di ciascun Dipendente, affinché le stesse trovino piena espressione;

c. predisporre programmi di aggiornamento e formazione atti a valorizzare le professionalità specifiche, a conservare ed accrescere le competenze nel corso della collaborazione;

d. adottare criteri di merito e di competenza per qualunque decisione relativa a un Dipendente;

e. adoperarsi per garantire un ambiente di lavoro nel quale non si sviluppino discriminazioni.

CONSAR S.p.A. si impegna a tutelare l'integrità morale del Dipendente garantendo il diritto a condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona nonché salvaguardando i lavoratori da atti di violenza psicologica.

CO.SAR S.p.A. dà piena libertà a ciascun dipendente/collaboratore di praticare tutte le attività connesse con l'esercizio del diritto personale di seguire principi e/o pratiche o di soddisfare bisogni connessi a razza, ceto, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale o affiliazione politica ecc.

Tale libertà è però vincolata al pieno rispetto delle esigenze di tutto il personale, dell'Azienda e delle prescrizioni stabilite dalla legislazione cogente; le necessità, anche se legittime, di un singolo non debbono pregiudicare le necessità di un altro, di tutto il personale o di un gruppo.

L'azienda dispone di un sistema trasparente per la segnalazione confidenziale e la gestione dell'impatto sui diritti umani senza timore di rappresaglie nei confronti del segnalante.

Art. 7 – Salari

1. Le paghe e benefici pagati per una settimana lavorativa standard corrispondono, come minimo, agli standard di legge nazionali o agli standard di 'benchmark' (riferimento) per l'industria, qualunque dei due sia il maggiore.
2. A tutti i dipendenti saranno fornite comprensibili informazioni per iscritto sulle condizioni di lavoro con riguardo alle paghe prima di venire assunti e sui particolari della propria paga per il periodo in oggetto ogni volta che sono pagati.
3. Deduzioni dalle paghe come misura disciplinare non saranno permesse senza l'espresso consenso del dipendente interessato. Tutte le misure a carattere disciplinare saranno registrate.

Art. 8 – Orario di lavoro

Le ore di lavoro sono conformi alle leggi nazionali e gli standard di 'benchmark' (riferimento) per l' industria, qualunque delle due offra maggiore protezione.

Art. 9 – Pratiche Disciplinari

CONSAR S.p.A. non ammette l'utilizzo da parte del management, dai suoi dipendenti e dai suoi collaboratori di:

- punizioni fisiche;
- coercizione fisica e/o mentale;
- violenza verbale e fisica.

Le norme del Codice Etico sono parte integrante delle obbligazioni contrattuali assunte dai Dipendenti (operai, impiegati e quadri).

La violazione delle disposizioni del Codice Etico potrà costituire inadempimento delle obbligazioni contrattuali, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine all'eventuale risarcimento del danno, nel rispetto, in particolare, degli articoli 2103, 2106 e 2118 del Codice Civile, dell'art. 7 della legge n. 300/1970 ("Statuto dei Lavoratori"), della Legge n. 604/1996 e successive modifiche ed integrazioni sui licenziamenti individuali nonché dei contratti collettivi di lavoro sino all'applicabilità dell'art. 2119 del Codice che dispone la possibilità di licenziamento per giusta causa.

L'inosservanza delle norme del Codice Etico comporta l'applicazione, per i lavoratori dipendenti, delle sanzioni di tipo disciplinare previste dalle vigenti norme contrattuali.

Le pratiche disciplinari sono stabilite e regolamentate secondo quanto descritto e previsto dal C.C.N.L. dell'Industria Alimentare.

Sono disponibili presso il reparto RU le registrazioni di tutti i casi di azioni disciplinari erogate.

I lavoratori vengono informati quando è stato avviato un procedimento disciplinare nei loro confronti e hanno il diritto di partecipare e di essere ascoltati in qualunque procedura disciplinare che li riguardi. I lavoratori confermano con la firma tutte le registrazioni documentate dei provvedimenti disciplinari nei loro confronti. Questo tipo di conferma da evidenze del fatto che i lavoratori sono consapevoli delle azioni intraprese, anche se possono non essere necessariamente d'accordo con la logica seguita, e che sanno che tali registrazioni vengono mantenute nei file relativi al personale.

Art. 10 – Destinatari

1. I principi e le disposizioni del Codice Etico sono vincolanti per gli Amministratori, per tutte le persone legate da rapporti di lavoro subordinato con la CONSAR S.p.A. e per tutti coloro che operano per la CONSAR S.p.A. .quale che sia il rapporto, anche temporaneo, che li lega alla stessa. Di conseguenza gli Amministratori, i Dipendenti e i Collaboratori tutti sono di seguito definiti congiuntamente "Destinatari".
2. Il Codice Etico sarà portato a conoscenza dalla CONSAR S.p.A. a terzi che abbiano con essa relazioni d'affari stabili o temporanee.

Art. 11 – Responsabilità

Ciascun Destinatario svolge la propria attività lavorativa e le proprie prestazioni con diligenza, efficienza e correttezza, utilizzando, con le modalità più opportune, le risorse e il tempo a propria disposizione ed assumendo le responsabilità connesse agli

adempimenti di competenza. Un comportamento diligente, corretto, e responsabile si rifette nell'immagine aziendale.

Art. 12 – Correttezza

1. Tutte le azioni e le operazioni compiute ed i comportamenti tenuti da ciascuno dei Destinatari nello svolgimento delle funzioni o degli incarichi assegnati sono ispirati alla correttezza e alla piena legittimità formale e sostanziale, secondo le norme vigenti e le procedure interne;
2. I Destinatari non utilizzano a fni personali beni attrezzature o risorse aziendali di qualsiasi natura di cui dispongano nello svolgimento della funzione o dell'incarico assegnato, preservano l'integrità del patrimonio aziendale facendo un corretto uso dei beni aziendali, evitano il consumo inutile, o l'impiego non razionale di mezzi e risorse;
3. Ciascun Destinatario non accetta, né effettua, per sé o per altri, pressioni, raccomandazioni o segnalazioni, che possano recare pregiudizio alla CONSAR S.p.a. o indebiti vantaggi per sé, per la CONSAR S.p.A. o per terzi; ciascun Destinatario, inoltre, respinge e non effettua promesse e/o offerte indebite di denaro o altri benefici;
4. Qualora il Destinatario riceva da parte di un terzo un' offerta o una richiesta di benefici, salvo omaggi di uso commerciale o di modico valore, ne informa immediatamente il proprio superiore gerarchico o il soggetto cui sia tenuto a riferire per le iniziative del caso.

Art. 13 – Conflitto di Interessi

1. I Destinatari perseguono, nello svolgimento della propria attività e/o incarico, gli obiettivi e gli interessi generali della CONSAR S.p.A.;
2. I Destinatari informano senza ritardo, tenuto conto delle circostanze, i propri superiori o referenti delle situazioni o attività nelle quali potrebbero essere titolari di interessi in confitto con quelli della CONSAR S.p.A. I Destinatari rispettano le decisioni che in proposito sono assunte dalla CONSAR S.p.A.

Art. 14 – Riservatezza

I Destinatari assicurano la massima riservatezza relativamente a notizie e informazioni costituenti il patrimonio aziendale o inerenti il Personale, i Clienti, i Fornitori e, in genere, l'attività della CONSAR S.p.A., nel rispetto delle disposizioni di legge, dei regolamenti vigenti e delle procedure interne.

Comportamento negli Affari

Art. 15 – Relazioni di Affari

1. La CONSAR S.p.A., nello svolgimento delle relazioni di affari, si ispira ai principi di legalità, lealtà e correttezza.
2. Le figure professionali a stretto contatto con clienti, fornitori e terzi in genere, assicurano il massimo rispetto, gentilezza e pacatezza, e sono invitati a tenere sempre un comportamento di massima professionalità.

Art. 16 – Rapporti con i Fornitori

La ricerca, la selezione e la scelta dei fornitori e la determinazione delle condizioni d'acquisto sono basate su una valutazione obiettiva della qualità e del prezzo del bene o servizio, nonché delle garanzie di una assistenza tempestiva e affidabile.

Diritti del suolo

Il contesto socioeconomico su cui insiste il business aziendale della CONSAR S.p.A. inevitabilmente impone alla compagine di approfondire le sfumature legate nella proprietà fondiaria. Infatti, non di rado ci si può imbattere in fenomeni quali:

- **Utilizzo del territorio in conflitto.** Il dilemma etico sorge quando diverse parti interessate hanno interessi concorrenti nell'utilizzo del territorio. Ad esempio, una comunità può dare valore alla preservazione degli habitat naturali, mentre gli sviluppatori danno priorità alla crescita economica attraverso progetti di costruzione. Trovare un equilibrio tra queste prospettive contrastanti richiede un'attenta considerazione dell'impatto ambientale, delle implicazioni sociali e dei benefici economici.
- **Diritti fondiari degli indigeni.** Il dilemma etico ruota attorno al riconoscimento e al rispetto dei diritti delle comunità indigene riguardo alla proprietà della terra. Storicamente, le popolazioni indigene hanno dovuto affrontare spostamenti ed emarginazione. Affrontare questo dilemma implica

riconoscere i loro legami ancestrali con la terra e garantire la loro partecipazione ai processi decisionali.

- **Land Grabbing.** Tale fenomeno si riferisce all'acquisizione di terra attraverso mezzi non etici o illegali, che spesso comportano lo sfollamento di comunità vulnerabili. Questo dilemma evidenzia l'importanza di un'equa distribuzione della terra, di una governance trasparente e della protezione dei diritti dei gruppi emarginati.
- **Impatto ambientale.** I dilemmi etici nella proprietà della terra comprendono anche considerazioni ambientali. Ad esempio, l'espansione delle attività industriali può portare all'inquinamento, alla deforestazione o alla distruzione degli habitat. Per bilanciare lo sviluppo economico con la sostenibilità ambientale è necessario attuare pratiche di gestione responsabile del territorio e considerare le conseguenze ecologiche a lungo termine.
- **Accesso alla terra ed equità**. Un accesso ineguale alla terra può creare dilemmi etici, in particolare nelle regioni con risorse limitate. Garantire un'equa distribuzione della terra e affrontare le disparità socioeconomiche è fondamentale per promuovere la giustizia sociale e lo sviluppo inclusivo.

A fronte di quanto appena descritto la CONSAR S.p.A., riconosce i diritti fondiari prevalenti e si astiene da qualsiasi forma di sfratto forzato illegale o di privazione o espropriazione illegale di terreni, foreste o specchi d'acqua il cui uso assicura il sostentamento di una persona o di più persone, in particolare in relazione all'acquisizione o allo sviluppo.

Art. 17 – Rapporti con le Istituzioni

La CONSAR S.p.A. mantiene rapporti con le Autorità, la Pubblica Amministrazione, gli Enti Pubblici, nazionali e locali, improntati a principi di integrità, correttezza e collaborazione.

L'assunzione di impegni con la P.A. e le istituzioni pubbliche è riservata escusivamente.

Ambiente, Sicurezza e Condizioni di Lavoro

Art. 18 – Disposizioni

1. Nell'ambito della propria attività, la CONSAR S.p.a. si ispira al principio di salvaguardia dell'ambiente e persegue l'obiettivo di tutelare la sicurezza, la salute dei Destinatari e dei terzi, adottando tutte le misure previste dalla legge, anche attraverso programmi pianificati di medicina del lavoro;
2. Dirigenti e preposti si impegnano a vigilare affinché il lavoro venga svolto da dipendenti e stagionali in modo corretto e sicuro, e nel ripetto delle prescrizioni del Codice Etico. Si impegnano altresì a riferire tempestivamente ai superiori ogni carenza riscontrata. alle funzioni aziendali preposte e autorizzate
3. Nei luoghi di lavoro, nel rispetto reciproco, ci si attiene alle buone regole di igiene e decoro;
4. I dipendenti tengono con i colleghi comportamenti improntati a principi di civile convivenza e di piena collaborazione e cooperazione, e sono tenuti a segnalare ai superiori ogni forma di violazione, realizzata in ambito aziendale, di norme, leggi, regolamenti, o disposizioni del presente Codice;
5. Conformemente alla legge n. 3 del 16 gennaio 2003, è stata confermata la disposizione di servizio del 14 novembre 2002 sul divieto di fumo negli ambienti di lavoro, compresi gli automezzi di servizio.

Disposizioni Sanzionatorie

Art. 19 – Premessa

La violazione delle norme previste dal Codice Etico lede il rapporto improntato alla trasparenza, correttezza, lealtà, integrità e credibilità tra la Società ed i "portatori di interesse" e può determinare, quale conseguenza, azioni disciplinari a carico dei soggetti interessati.

Art. 20 – Criteri Generali di Irrogazione delle Sanzioni

1. É fatta salva la possibilità per la CONSAR S.p.A. di rivalersi per i danni derivanti da comportamenti in violazione del Codice Etico.
2. Nei singoli casi, il tipo e l'entità delle sanzioni specifche verranno applicate in proporzione alla gravità delle mancanze e, comunque, in base ai seguenti criteri generali:

- Elemento soggettivo della condotta, a seconda del dolo, colpa, negligenza ed imperizia;
- Rilevanza degli obblighi violati;
- Livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica;
- Eventuale condivisione di responsabilità con altri soggetti che abbiano;
- Concorso nel determinare la mancanza;
- Presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alla professionalità, alle precedenti prestazioni lavorative, ai precedenti disciplinari, alle circostanze in cui è stato commesso il fatto.

Art. 21 – Sanzioni per i Lavoratori Dipendenti

1. Le norme del Codice Etico sono parte integrante delle obbligazioni contrattuali assunte dai Dipendenti (operai, impiegati e quadri).
2. La violazione delle disposizioni del Codice Etico potrà costituire inadempimento delle obbligazioni contrattuali, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine all'eventuale risarcimento del danno, nel rispetto, in particolare, degli articoli 2103, 2106 e 2118 del Codice Civile, dell'art. 7 della legge n. 300/1970

("Statuto dei Lavoratori"), della Legge n. 604/1996 e successive modifiche ed integrazioni sui licenziamenti individuali nonché dei contratti collettivi di lavoro sino all'applicabilità dell'art. 2119 del Codice che dispone la possibilità di licenziamento per giusta causa.

3. L'inosservanza delle norme del Codice Etico comporta l'applicazione, per i lavoratori dipendenti, delle sanzioni di tipo disciplinare previste dalle vigenti norme contrattuali.

Art. 22 – Sanzioni per i Dirigenti

Il mancato rispetto delle norme del Codice Etico da parte dei Dirigenti, a seconda della gravità della infrazione e tenuto conto della particolare natura fiduciaria del rapporto di lavoro, potrà comportare l'irrogazione di sanzioni disciplinari di natura conservativa, nel caso in cui non venga leso l'elemento fiduciario, con applicazione, in quanto compatibili, dei C.C.N.L. relativi ai non dirigenti, ovvero la risoluzione del rapporto di lavoro, anche per giusta causa, in funzione della gravità dell'infrazione commessa.

Art. 23 – Misure nei confronti dei Collaboratori, Consulenti e soggetti aventi relazioni d'affari con la Società

1. L'osservanza del Codice Etico deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali assunte dai collaboratori, consulenti e/o dai soggetti aventi relazioni d'affari con la Società.
2. La violazione delle norme del Codice Etico potrà costituire inadempimento delle obbligazioni contrattuali (ai sensi degli artt. 1454 c.c. e seguenti) anche in ordine alla risoluzione del contratto e/o dell'incarico e potrà comportare il risarcimento dei danni dalla stessa derivanti.

Disposizioni Finali

Art. 24 – Organi di Controllo

1. Il presente Codice, ricognitivo della prassi aziendale, è approvato dalla Direzione Generale della CONSAR S.p.A. Ogni variazione e/o integrazione dello stesso dovrà essere approvata dalla Direzione Generale e diffusa tempestivamente ai Destinatari;
2. La Direzione Generale della CONSAR S.p.A. si impegna a diffondere il presente Codice, a garantirne l'osservanza, e a predisporre le misure da apportare in caso di necessità;
3. Si raccolgono segnalazione di violazione del Codice Etico, garantendo la riservatezza dell'identità dei segnalatori, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti personali;
4. Il responsabile designato per l'attuazione del presente Codice è il Sig. Danilo Sarno.
5. Il responsabile designato per il trattamento delle segnalazioni di violazioni del presente Codice è la sig.ra Deborah Trapanese.