

FERCAM

Logistics & Transport

CODICE ETICO (o CODICE DI CONDOTTA)

© FERCAM 2018

CAPO I – NORME GENERALI

Adozione

FERCAM S.p.A. adotta il presente Codice Etico, o Codice di Comportamento, quale parte integrante dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo previsti dal decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231.

Il Codice produce effetto dalla data di sua pubblicazione in azienda.

Funzione

I principi e le regole del Codice Etico rappresentano i valori di riferimento per FERCAM S.p.A., e devono ispirare ogni comportamento della Società e dei suoi amministratori, dirigenti, dipendenti, collaboratori, clienti e fornitori.

Ogni comportamento contrario o non coerente con il Codice Etico non appartiene alla cultura di FERCAM S.p.A. e deve essere evitato, segnalato, richiamato e, all'occorrenza, sanzionato.

Destinatari

FERCAM obbliga al rispetto dei principi e delle norme di comportamento contenute nel Codice Etico tutti i soggetti con i quali intrattiene rapporti di lavoro o di natura commerciale.

In particolare, il Codice vincola gli amministratori e:

- i dirigenti;
- i dipendenti;
- i collaboratori;

più in generale chiamati "lavoratori".

Sono inoltre tenuti a sottoscrivere ed accettare il Codice come condizione per intrattenere nuovi rapporti commerciali con FERCAM:

- i professionisti;
- i fornitori;
- i clienti professionali.

più in generale chiamati "*partner* commerciali". Non sono considerati *partner* commerciali i consumatori, le pubbliche amministrazioni ed i soggetti che operano in regime di monopolio legale.

Sono tenute ad aderire integralmente al Codice tutte le società appartenenti al Gruppo FERCAM. L'eventuale adozione di propri codici etici da parte delle altre società del Gruppo è coordinata per esigenze di omogeneità secondo criteri di *best practice*.

Dall'atto della loro prima nomina successiva all'entrata in vigore del Codice sono inoltre tenuti a sottoscrivere ed accettare il Codice, pena la rinuncia alla nomina, gli amministratori delle Società controllate da FERCAM S.p.A., ovunque abbiano sede.

Valori di riferimento

FERCAM S.p.A. impronta la sua condotta ai seguenti principi:

1. **Legalità.** FERCAM promuove e pretende un atteggiamento di attenzione continua al rispetto delle norme autoritative dei paesi in cui la Società opera, alla loro corretta conoscenza, diffusione, interpretazione ed applicazione, ed alla leale collaborazione con le autorità pubbliche. In particolare, si astiene dallo svolgimento di qualsiasi attività imprenditoriale illecita e impone il medesimo divieto, pena la risoluzione di ogni rapporto, a tutti i suoi *partner* commerciali.
2. **Onestà.** Al di là degli obblighi di legge, FERCAM promuove e pretende in generale un comportamento onesto e di buona fede nel rapporto con i lavoratori, nei rapporti tra i lavoratori, nei rapporti commerciali in fase pre-contrattuale, in fase contrattuale ed in ambito extra-contrattuale. Nei confronti dei clienti consumatori¹ sono sempre promosse e pretese l'onestà e la trasparenza.
3. **Tutela della salute e della sicurezza.** FERCAM considera di primaria importanza e del tutto irrinunciabile la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, promuove e pretende il rispetto scrupoloso delle relative norme di legge ed impartisce indicazioni di condotta ispirate all'attenzione e alla prudenza. E' regolare nel pagamento degli oneri previdenziali ed assicurativi a favore dei propri lavoratori e pretende la medesima attenzione dai propri *partner* commerciali.
4. **Promozione del capitale umano.** FERCAM valorizza il proprio personale impegnandosi a rendere l'ambiente di lavoro salubre, accogliente e gradevole. Promuove e pretende il rispetto delle norme a tutela dei lavoratori ed il corretto utilizzo delle forme contrattuali di legge per le prestazioni di lavoro. Valorizza, per quanto possibile, le competenze e le propensioni delle risorse umane disponibili. Si impegna a instaurare, in ambito aziendale, un clima basato sull'impegno, la collaborazione, la cortesia e la stima reciproca nei rapporti interpersonali.
5. **Tutela dell'ambiente.** FERCAM si impegna a ridurre costantemente l'impatto ambientale della propria attività, attraverso il miglioramento organizzativo e l'utilizzo di nuove tecnologie. Privilegia tra i suoi *partner* commerciali quelli che condividono l'impegno a tutelare l'ambiente. Adotta misure idonee per prevenire danni ambientali e ridurre gli effetti.
6. **Profitto responsabile.** FERCAM, più in generale, nel perseguire i suoi obiettivi di profitto, assume una responsabilità nei confronti del territorio in cui opera, e vincola, per quanto possibile, i suoi interlocutori alla medesima responsabilità ed attenzione.

Comportamenti in violazione

Chiunque in qualità di amministratore, lavoratore o *partner* commerciale di FERCAM S.p.A. o amministratore di società controllata da FERCAM S.p.A. venga a conoscenza di

¹ Ai sensi del Codice del Consumo (d.lgs. 06/09/2005, n. 206) è consumatore la persona fisica che agisce per scopi estranei all'attività imprenditoriale, commerciale, artigianale o professionale eventualmente svolta.

una violazione del Codice da parte di chi ne è obbligato al rispetto, è tenuto a farne tempestiva segnalazione all'Organismo di Vigilanza di FERCAM S.p.A.².

I destinatari di una procedura, di una clausola contrattuale, di una prassi o direttiva o ordine che siano in evidente contrasto con il Codice Etico sono obbligati a non attenersi alla procedura, clausola, prassi, direttiva o ordine ricevuti, e segnalare tempestivamente il fatto all'Organismo di Vigilanza, senza che ciò comporti alcuna responsabilità a loro carico.

I destinatari di una procedura, di una clausola contrattuale, di una prassi o direttiva o ordine che siano in possibile contrasto con il Codice Etico sono tenuti ad attenersi alla procedura, clausola, prassi, direttiva o ordine impartiti, se obbligatori, e nel contempo segnalare tempestivamente il fatto all'Organismo di Vigilanza.

Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza di FERCAM S.p.A. controlla il rispetto del Codice Etico da parte dei soggetti obbligati. E' obbligato a ricevere le segnalazioni ed a provvedere secondo quanto previsto dal Regolamento.

L'Organismo di Vigilanza può essere contattato tramite posta elettronica all'indirizzo odv@fercam.com, o tramite invio di lettera in busta chiusa a FERCAM S.p.A., via M. Curie 2 – 39100 Bolzano con in evidenza la dicitura "RISERVATA ORGANISMO DI VIGILANZA". Le segnalazioni devono sempre riportare a chiare lettere il mittente ed essere sottoscritte oppure, se fatte con posta elettronica, utilizzare la casella personale aziendale o una casella di posta elettronica certificata.

L'Organismo di Vigilanza denuncia all'autorità giudiziaria le segnalazioni aventi contenuto di ingiuria e/o calunnia.

Pubblicità

Il Codice Etico è reso disponibile in formato cartaceo, in ambiente elettronico aziendale, e pubblicato nel sito *web* aziendale, in posizione facilmente accessibile. Chiunque può chiederne ed ottenerne copia in qualsiasi momento.

FERCAM dà massima diffusione ed evidenza all'esistenza del Codice Etico, attraverso campagne di marketing e comunicazioni. I *partner* commerciali di FERCAM sono messi nelle condizioni di conoscere l'esistenza del documento e la sua completa reperibilità. Le comunicazioni scritte o elettroniche rivolte ai clienti dalla rete commerciale FERCAM o ai fornitori da chi provvede agli acquisti evidenziano, in modo sistematico, l'esistenza del Codice Etico ed il *link* elettronico al relativo documento.

² Ai sensi del Regolamento dell'Organismo di Vigilanza di FERCAM S.p.A., è garantita la massima riservatezza delle segnalazioni che pervengano via lettera o via e-mail. La casella di posta elettronica e il registro delle segnalazioni non sono accessibili agli amministratori, dirigenti e dipendenti della Società, e sono gestiti dai membri dell'OdV sotto vincolo di segreto. Gli stessi membri dell'OdV esercitano le loro funzioni con indipendenza e senza vincolo di subordinazione.

Tutti i contratti scritti con *partner* commerciali che siano stipulati dopo l'entrata in vigore del Codice Etico contengono in allegato il testo integrale dello stesso, che il *partner* sottoscrive per integrale ed incondizionata accettazione. In alternativa, il *partner* può aderire al Codice Etico dichiarando, all'interno del contratto, di averne visto ed accettato integralmente il contenuto; in ogni caso il contratto deve indicare l'indirizzo *web* al quale è sempre reperibile il testo integrale del documento.

Laddove un rapporto commerciale non sia regolato da contratto scritto, le norme del Codice Etico hanno valenza di Condizioni generali di contratto ai sensi dell'art 1341 Codice Civile.

CAPO II – RAPPORTI CON CLIENTI E FORNITORI, RAPPORTI CON IL MERCATO

Principi generali nei rapporti con clienti e fornitori

E' obiettivo di FERCAM intrattenere rapporti commerciali leali, di durata, con reciproco vantaggio economico e ridotta litigiosità. A tale scopo i contratti, che siano stipulati in forma orale o scritta, devono avere contenuto chiaro, corrispondere a quanto discusso in trattativa, ed essere correttamente compresi dalle parti.

L'azienda privilegia nella selezione dei fornitori nonché per l'affidamento di appalti, anche per quanto attiene la tutela della salute sui luoghi di lavoro, i fornitori che rispettino i criteri del Sustainable Public Procurement e/o che abbiano in atto corrette prassi gestionali secondo la ISO 26000:2010.

Pre-qualificazione dei *partner* commerciali

FERCAM seleziona i suoi *partner* commerciali sulla base dell'adesione ai principi e alle regole di comportamento del Codice Etico. Laddove gli interlocutori operino in un mercato concorrenziale, considera l'adesione al Codice Etico presupposto irrinunciabile per intrattenere rapporti commerciali.

Quando è chiamata ad individuare un *partner* commerciale che operi per suo conto o che, comunque, si relazioni con i suoi clienti (sub-vettore, trazionista, agente di trasporto, agente di vendita, appaltatore della gestione del magazzino, ecc.) è tenuta ad adottare procedure di selezione che tengano conto:

- a) delle eventuali violazioni contrattuali o del Codice Etico riscontrate nell'esecuzione di precedenti incarichi, e della relativa gravità;
- b) dell'esistenza di sentenze di condanna definitiva comminate all'impresa o ai suoi amministratori per reati contro il patrimonio dello Stato, di corruzione o concussione, di violazione delle norme sulla salute e sicurezza dei lavoratori, di associazione per delinquere o simili.

Le procedure di selezione possono prevedere l'affidamento "in prova" di incarichi a basso rischio e/o l'attribuzione ai *partner* commerciali di classi di affidabilità (*rating* interno) sulla base delle quali vengono affidati incarichi con diverso livello di rischio.

Nei confronti dei *partner* commerciali che operano per suo conto o che si relazionano con i suoi clienti, le verifiche finalizzate alla pre-qualificazione sono fatte con maggior rigore e severità.

Fase pre-contrattuale

FERCAM S.p.A. gestisce la trattativa pre-contrattuale nel rispetto dei principi di buona fede, lealtà, trasparenza e riservatezza.

A titolo esemplificativo, sono considerate contrarie a buona fede, lealtà, trasparenza e riservatezza le seguenti condotte:

- dare inizio ad una trattativa con finalità diverse da quelle dichiarate o intese dall'interlocutore;

- utilizzare informazioni riservate dell'interlocutore acquisite in fase di trattativa per finalità estranee all'affare;
- comunicare volontariamente all'interlocutore informazioni false, anche se non determinanti per la conclusione dell'affare;
- tacere all'interlocutore l'esistenza di circostanze note che potrebbero determinare il suo rifiuto di aderire all'affare;
- indurre l'interlocutore con raggiri a ritenere esistente una circostanza inesistente, anche se non determinante per la conclusione dell'affare;
- formulare clausole contrattuali ambigue allo scopo di indurre in errore l'interlocutore;
- presentare o lasciare intendere credenziali inesistenti in sede di trattativa, o dichiarare o comunicare qualifiche non rispondenti al vero.

Le persone fisiche incaricate della trattativa operano nell'esclusivo interesse di FERCAM. In presenza di un conflitto fra l'interesse personale e l'interesse di FERCAM sono tenute a comunicarlo tempestivamente al proprio superiore o mandante, il quale potrà revocare il mandato e sostituire l'incaricato, o dare indicazioni vincolanti. In nessun caso potrà essere accettato, offerto o richiesto, in sede di trattativa, un beneficio personale non inerente l'oggetto del contratto. Sono fatti salvi gli usi in ambito commerciale, tenuto conto delle circostanze (colazione di lavoro, omaggi di modico valore, e simili).

Corrispettivi contrattuali

Il corrispettivo previsto contrattualmente per beni, servizi e lavori deve essere congruo e non discostarsi in modo importante dal valore di mercato, tenuto conto delle circostanze.

Sono ammesse donazioni o altri atti di liberalità solamente a favore di associazioni e enti con esclusiva finalità di beneficenza e/o promozione sociale. Sono consentiti, purché di modico valore, i doni e gli omaggi secondo gli usi in ambito commerciale.

Gestione del contratto o del rapporto

FERCAM esegue con diligenza le obbligazioni contrattuali. Responsabilizza a sua volta gli operatori economici che operano per suo conto alla medesima diligenza. Seleziona gli stessi tenuto conto della qualità del lavoro in precedenza svolto.

Nel caso di esecuzione inesatta delle obbligazioni, provvede attivamente a contenere gli effetti del danno e a rimborsare quanto dovuto per legge, se necessario attivando i terzi responsabili e/o le coperture assicurative esistenti.

I pagamenti da e per FERCAM non devono essere fatti, se possibile, in contanti. Devono in ogni caso essere sempre tracciabili e documentabili con ricevuta, estratto conto bancario, quietanza o simili.

FERCAM gestisce i rapporti contrattuali di qualsiasi natura secondo lealtà e buona fede. Si impegna per la prevenzione delle controversie e per la risoluzione bonaria di ogni contestazione insorta. Tutela i propri diritti tenuto conto dell'interesse generale e del rischio connesso ad un'eccessiva litigiosità.

Gestione delle consulenze professionali

FERCAM fa ricorso all'assistenza di professionisti intellettuali e consulenti solamente nel caso in cui non disponga di adeguate risorse interne per divieto di legge o per motivi organizzativi o di competenza. Predetermina contrattualmente il contenuto dell'incarico e, ove possibile, il relativo corrispettivo o i criteri in base ai quali dovrà essere calcolato. Valuta sempre la congruità del corrispettivo richiesto con la qualità della prestazione.

I professionisti e consulenti incaricati da FERCAM operano con la massima trasparenza nei confronti della Società. Programmano l'attività con i referenti interni e relazionano tempestivamente e/o periodicamente sull'andamento.

Responsabilità verso il mercato

FERCAM riconosce il ruolo del libero mercato come terreno di competizione e confronto fra operatori economici che ne rispettano e condividono le regole. Nel perseguimento dell'interesse imprenditoriale, si astiene da condotte sleali nei confronti dei concorrenti; si astiene allo stesso modo da iniziative illegittime contrarie al libero mercato (quali cartelli, *trusts*, o simili). Non intrattiene rapporti commerciali con soggetti che abbiano subito condanne per gravi o reiterate condotte di concorrenza sleale, in quanto note.

Sono considerate condotte sleali, a titolo esemplificativo, le seguenti iniziative:

- sottrazione ad un concorrente di un numero rilevante di dirigenti e/o dipendenti in un arco di tempo relativamente breve (distrazione di personale);
- utilizzo di marchi o segni o *slogans* appartenenti ad altri operatori di mercato o che possano generare confusione nei destinatari, a svantaggio di un concorrente;
- utilizzo illegittimo di marchi o brevetti appartenenti ad un concorrente;
- diffusione o comunicazione di notizie false atte a screditare un concorrente.

FERCAM riconosce l'importanza della tutela della proprietà intellettuale come fondamento dello sviluppo dell'impresa. Si impegna ad astenersi da qualsiasi condotta lesiva o di abuso di opere, brevetti, marchi di cui non ha disponibilità, in quanto tutelati dalla legge. Promuove le proprie opere, brevetti e marchi tutelandoli in modo appropriato e difendendoli dagli eventuali abusi di terzi. Pretende dai propri *partner* commerciali un uso attento e rispettoso del marchio FERCAM, se autorizzato.

CAPO III – RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E LE AUTORITA' GIUDIZIARIE E DI CONTROLLO PUBBLICHE

Rapporti commerciali con la pubblica amministrazione

Nell'intrattenere rapporti commerciali con la pubblica amministrazione nazionale o straniera (in occasione di appalti di servizi o simili), FERCAM si attiene con particolare scrupolo e attenzione a quanto previsto dal precedente Capo II relativo ai rapporti con clienti, fornitori e professionisti. Agisce in ogni caso nel massimo rispetto delle procedure di legge previste per l'affidamento e la gestione degli incarichi.

Nell'intrattenere rapporti commerciali o di consulenza professionale a titolo personale con soggetti che sono pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio dipendenti di una pubblica amministrazione, nazionale o straniera, FERCAM, quando sia cliente, si attiene con il massimo scrupolo alle seguenti regole:

- a) il ricorso a questo tipo di soggetti è fatto solo in presenza di comprovate capacità professionali non diversamente reperibili sul mercato, e va motivato;
- b) il contratto è stipulato in forma scritta, ha oggetto definito, durata predeterminata, ed il corrispettivo è individuato o determinabile secondo criteri precisi e definiti;
- c) il contratto contiene una clausola di risoluzione, senza alcun onere a carico di FERCAM, nel caso di opposizione da parte dell'amministrazione di appartenenza;
- d) il contratto è stipulato almeno 30 giorni prima dell'inizio della prestazione;
- e) almeno 20 giorni prima dell'inizio della prestazione FERCAM provvede a comunicare all'amministrazione di appartenenza l'esistenza del contratto, l'oggetto, la durata e il corrispettivo;
- f) il corrispettivo è stabilito sulla base di tabelle professionali di riferimento oppure, dove non esistenti o disponibili, in misura non superiore al valore di mercato della prestazione;
- g) è effettuato un controllo scrupoloso sulla qualità effettiva della prestazione fatta e sulla sua rispondenza a quanto previsto in contratto.

Quando è FERCAM a procurare beni o servizi o altre prestazioni a pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio dipendenti di una pubblica amministrazione, nazionale o straniera, non sono richieste le precauzioni contrattuali sopra elencate, ma è necessario prestare particolare attenzione alla congruità del corrispettivo che non può essere sensibilmente inferiore al prezzo di listino o al prezzo medio praticato a quella specifica tipologia di cliente. E' fatta salva la buona fede dell'operatore commerciale che ignora la qualifica del cliente.

Rapporti amministrativi con la pubblica amministrazione e con le autorità pubbliche di controllo

FERCAM intrattiene con la pubblica amministrazione e con le autorità pubbliche di controllo rapporti improntati alla correttezza e alla trasparenza. Verifica puntualmente la correttezza e veridicità delle dichiarazioni rese e dei documenti presentati.

E' vietata qualsiasi offerta di denaro o altra utilità a pubblici ufficiali, incaricati di pubblico servizio o funzionari di una pubblica amministrazione da parte di amministratori, dirigenti,

dipendenti, collaboratori di FERCAM o di chi agisce, anche senza rappresentanza, su mandato di FERCAM quando operino in ambito lavorativo o comunque nell'interesse di FERCAM.

Qualunque richiesta o pretesa di denaro o altra utilità da parte di pubblici ufficiali, incaricati di pubblico servizio o funzionari di una pubblica amministrazione fatta ad amministratori, dirigenti, dipendenti o collaboratori di FERCAM o a chi agisce, anche senza rappresentanza, su mandato di FERCAM, va tempestivamente segnalata all'Organismo di Vigilanza per gli opportuni provvedimenti.

Rapporti con l'autorità giudiziaria

Nei rapporti con le autorità giudiziarie (inclusa la magistratura inquirente e gli organi di polizia giudiziaria) trovano applicazione tutti gli obblighi di comportamento previsti nei confronti della pubblica amministrazione.

E' inoltre vietato:

- a) indurre o obbligare chiunque a prestare, nell'interesse di FERCAM, false dichiarazioni all'autorità giudiziaria o a tacere informazioni note;
- b) stipulare contratti professionali, o di consulenza o altri contratti commerciali dove un magistrato o funzionario di un'autorità giudiziaria sia fornitore o prestatore di servizio.

Ogni amministratore, dirigente, dipendente o collaboratore di FERCAM che sia chiamato a prestare dichiarazioni in un procedimento penale (come testimone o come persona informata dei fatti), se le dichiarazioni riguardano la Società o comunque fatti o eventi verificatisi in orario di lavoro, è obbligato a darne comunicazione all'Organismo di Vigilanza perché questi possa verificare l'assenza di condizionamenti.

Sono equiparate alle autorità giudiziarie le autorità amministrative indipendenti (*authority*) al cui controllo FERCAM è sottoposta, come ad esempio l'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato (*antitrust*), l'Autorità Garante per la Protezione dei Dati Personali (garante *privacy*), ecc.

CAPO IV – RAPPORTI CON I LAVORATORI

FERCAM riconosce alle risorse umane a sua disposizione il ruolo di primo capitale aziendale e principale fonte di reddito. Considera la corretta ed attenta gestione del personale un'attività di primaria importanza in quanto principale fattore del successo aziendale.

FERCAM si impegna a rispettare scrupolosamente gli obblighi di legge nei confronti dei lavoratori, sia che riguardino la tutela della loro sicurezze e salute, che il trattamento retributivo e contributivo, che infine l'esercizio dei diritti sindacali, la non discriminazione e la tutela della dignità personale.

Oltre agli obblighi di legge, FERCAM si impegna a valorizzare i lavoratori nella loro sfera professionale e personale. Premia il merito e promuove la competenza. Favorisce, quando possibile ed attinente la sfera lavorativa, il miglioramento delle conoscenze e delle competenze attraverso percorsi formativi mirati. Promuove, anche attraverso iniziative culturali, ludiche o ricreative in ambito lavorativo e extra-lavorativo, la creazione di un clima di cortesia, collaborazione e stima tra i lavoratori, e lo sviluppo delle persone nella loro integrità.

Nel contempo, FERCAM richiede ai suoi lavoratori impegno, competenza, professionalità, cortesia e puntualità. Chiede inoltre, in ossequio all'obbligo di fedeltà a cui sono tenuti:

- a) l'adesione ai principi di riferimento della Società, contenuti in questo Codice, e alle relative regole di condotta;
- b) il rispetto delle gerarchie aziendali, di tutte le procedure, regole e prassi, anche non scritte, in quanto obbligatorie, e delle istruzioni ricevute dai propri superiori;
- c) la correttezza e buona fede, l'educazione e il rispetto nei rapporti interpersonali con i colleghi, i clienti e i fornitori.

Ai lavoratori è in particolare vietato accettare o pretendere compensi o altri benefici in relazione all'esecuzione delle attività lavorative svolte, fatta eccezione per gli omaggi di modico valore che siano di prassi in ambito commerciale.

Il personale di nuova assunzione è obbligato, quale condizione per l'assunzione stessa, a comprendere, accettare e sottoscrivere il presente Codice Etico.

CAPO V – RAPPORTI CON GLI AZIONISTI E CON LE SOCIETA' DEL GRUPPO

Rapporti con gli azionisti

FERCAM impronta i rapporti verso i suoi azionisti ed obbligazionisti ai principi di rispetto della trasparenza e della correttezza. Garantisce ai suoi azionisti ed obbligazionisti l'accesso alle informazioni necessarie ad un corretto e consapevole esercizio dei loro diritti.

In occasione di emissione di obbligazioni o aumenti di capitale, FERCAM fornisce ai soggetti a cui si rivolge per l'offerta, in modo completo e veritiero, tutte le informazioni necessarie ad una corretta valutazione.

In presenza di azionariato diffuso, FERCAM disciplina con apposito regolamento il diritto d'accesso da parte dei soci minoritari alle informazioni e dati dell'impresa, garantendo il rispetto dei principi di trasparenza e correttezza sopra enunciati.

I soci e gli altri portatori di interesse che accedono a dati ed informazioni relativi alla società sono tenuti a farne uso per le sole finalità di esercizio dei loro diritti e prerogative, e ad astenersi da ogni diffusione o utilizzo impropri degli stessi.

Rapporti con le società del Gruppo e società partecipate

FERCAM partecipa alla gestione delle società di cui detiene azioni o quote esercitando i propri diritti di socio nell'interesse delle società stesse. Quando detiene il controllo delle società, esercita le funzioni di coordinamento astenendosi da condotte che, generando un vantaggio a sé, possano danneggiare il patrimonio della società controllata, salvo il principio del vantaggio compensativo (art. 2497 C.C.).

Nella gestione delle relazioni commerciali fra le diverse società del Gruppo, FERCAM regola i rapporti con adeguati supporti contrattuali. I corrispettivi previsti e, più in generale, le condizioni contrattuali sono sempre in linea con i valori di mercato.

CAPO VI – RAPPORTI CON LA SOCIETA' CIVILE

FERCAM promuove una società civile libera e democratica, basata sul rispetto della persona umana e della famiglia, dell'ambiente sociale e naturale. Condanna con fermezza ogni forma di schiavitù, discriminazione e di esercizio abusivo della violenza o della minaccia.

Nel relazionarsi con il mercato, FERCAM rifiuta di operare con *partner* commerciali che siano responsabili di condotte di schiavitù, tratta di persone, introduzione di immigrati irregolari, utilizzo di lavoro irregolare, utilizzo di lavoro minorile o che partecipino, anche indirettamente, ad iniziative terroristiche o di eversione dell'ordine democratico. Rifiuta inoltre di operare con *partner* commerciali coinvolti in associazione per delinquere (in special modo di tipo mafioso) o che si siano resi responsabili di gravi comportamenti di corruzione verso funzionari pubblici. Rifiuta infine di operare con *partner* commerciali che si siano resi responsabili di gravi fenomeni di inquinamento dell'aria, del suolo, delle acque, di disastri ambientali o simili.

Quando si trovi ad operare in paesi non democratici, o comunque dove non siano garantiti gli *standard* europei di tutela della libertà e della dignità della persona umana, FERCAM comunque rifiuta di operare con *partner* commerciali che facciano uso di schiavi, di lavoro minorile (come definito dalle Convenzioni ONU sull'argomento) o che partecipino, anche indirettamente, ad iniziative di tipo terroristico.

FERCAM si pone l'obiettivo di predisporre dei meccanismi di selezione delle offerte commerciali che tengano conto, nella complessiva valutazione, anche delle garanzie di rispetto della legalità, di rispetto della dignità umana e di tutela dell'ambiente da parte del *partner* da selezionare.

CAPO VII – OBBLIGHI DEI *PARTNER* COMMERCIALI

I *partner* commerciali di FERCAM condividono e si impegnano a rispettare i valori indicati al CAPO I – NORME GENERALI del presente Codice Etico.

Nei rapporti con FERCAM e con il mercato, i *partner* commerciali di FERCAM condividono, fanno proprie e si impegnano a rispettare, le norme di comportamento indicate al CAPO II – RAPPORTI CON CLIENTI E FORNITORI, RAPPORTI CON IL MERCATO, alle sezioni Fase pre-contrattuale, Gestione del contratto o del rapporto, Gestione delle consulenze professionali e Responsabilità verso il mercato.

Nell'esercizio delle loro attività imprenditoriali, i *partner* commerciali di FERCAM si attengono ai divieti indicati al precedente CAPO VI – RAPPORTI CON LA SOCIETA' CIVILE per quanto riguarda la tutela della dignità umana, il rispetto dell'ambiente, e il rispetto della legalità e del mercato.

Gli obblighi di cui al presente CAPO non sono negoziabili né in alcun modo derogabili, e costituiscono la condizione minima perché un soggetto economico intrattenga relazioni commerciali con FERCAM. Qualora un *partner* commerciale FERCAM, pur rispettando gli obblighi di cui al presente CAPO, si avvalga, anche indirettamente, di *partner* commerciali che non rispettano gli stessi, ne risponde ugualmente e direttamente nei confronti di FERCAM.

Sono considerate violazioni gravi degli obblighi di cui al presente CAPO (l'elenco è esemplificativo):

1. l'esercizio di attività imprenditoriali illecite;
2. l'associazione per delinquere (soprattutto di tipo mafioso)
3. l'adozione di condotte di concorrenza sleale verso FERCAM;
4. la schiavitù, l'utilizzo di lavoro minorile, la partecipazione anche indiretta ad iniziative tipo terroristico.

CAPO VIII – SANZIONI

INDICE

1. LA FUNZIONE DEL SISTEMA SANZIONATORIO

2. LE VIOLAZIONI

3. LE SANZIONI

3.1. MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI

3.2. MISURE NEI CONFRONTI DEI SINDACI

3.3. MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI

3.4. SANZIONI DISCIPLINARI NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI DIPENDENTI

3.5. MISURE NEI CONFRONTI DI FORNITORI E PARTNER COMMERCIALI

3.6. MISURE NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI, CONSULENTI, LAVORATORI
AUTONOMI

4. IL RISARCIMENTO DEL DANNO

1. LA FUNZIONE DEL SISTEMA SANZIONATORIO

L'art. 6 comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del D.Lgs. 231/2001 indicano, quale condizione per l'efficace attuazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo, l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso.

Le sanzioni previste dal sistema disciplinare saranno applicate ad ogni violazione delle disposizioni contenute nel Modello, degli obblighi di direzione e vigilanza, a prescindere dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'Autorità giudiziaria, nel caso in cui il comportamento da censurare integri fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/01.

La finalità delle sanzioni qui previste è, infatti, quella di reprimere qualsiasi violazione di disposizioni del Modello e dei suoi elementi dettate ai fini della prevenzione degli illeciti penali, promuovendo nel personale aziendale e in tutti coloro che collaborano con la Società la consapevolezza della ferma volontà di quest'ultima di perseguire qualsiasi violazione delle regole poste a presidio del corretto svolgimento delle mansioni o degli incarichi assegnati.

La violazione degli obblighi contenuti nel presente Modello, anche se finalizzata al perseguimento di un presunto interesse aziendale, configura un inadempimento contrattuale ed un illecito disciplinare.

2. LE VIOLAZIONI

Il sistema sanzionatorio trova applicazione ove ricorrano una o più delle seguenti violazioni:

- mancato rispetto delle previsioni del Modello, del Codice Etico e delle procedure aziendali richiamate a far parte integrante del Modello ed alle quali il Modello fa riferimento;
- inosservanza e/o violazione delle disposizioni relative ai poteri di firma e, in generale, al sistema delle deleghe, come descritto nel documento Corporate Governance, ad eccezione dei casi di necessità ed urgenza, di cui dovrà essere data tempestiva informazione ai soggetti titolari dei poteri;
- mancata o non veritiera evidenza dell'attività svolta, relativamente alle modalità di documentazione, conservazione e controllo delle Aree ed Attività Sensibili (come identificate nella Parte Speciale del Modello);
- violazione e/o elusione del sistema di controllo posta in essere mediante la sottrazione, distruzione e/o alterazione della documentazione prevista dalle procedure vigenti ovvero

nell'impedimento ai soggetti preposti ed all'OdV del controllo o accesso alle informazioni richieste ed alla documentazione;

- omessa vigilanza da parte di superiori gerarchici sui propri sottoposti circa la corretta e l'effettiva applicazione delle disposizioni del Modello, del Codice Etico e delle procedure aziendali di riferimento nelle Aree ed Attività sensibili;
- inosservanza dell'obbligo di informativa all'OdV e/o al diretto superiore gerarchico circa eventuali violazioni del Modello poste in essere da altri dipendenti o destinatari del Modelli di cui si abbia prova diretta e certa;
- mancata comunicazione, formazione ed aggiornamento del personale interno ed esterno operante nelle Aree ed Attività sensibili.

3. LE SANZIONI

3.1. MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI

La Società valuta con estremo rigore le infrazioni al presente Modello poste in essere da coloro che rivestono i ruoli di vertice della Società. La formazione ed il consolidamento di un'etica aziendale sensibile ai valori della correttezza e della trasparenza presuppone, anzitutto, che tali valori siano acquisiti e rispettati da coloro che guidano le scelte aziendali, in modo da costituire esempio e stimolo per tutti i soggetti che, a qualsiasi livello, operano per la Società.

Fermo restando quanto previsto dall'art. 2392 e ss. cod.civ., a seconda della gravità dell'infrazione e su conforme decisione del Consiglio di Amministrazione (con l'astensione dell'interessato), sentito il Collegio Sindacale, potranno essere applicate misure di tutela, nell'ambito di quelle previste dalla vigente normativa, ivi compresa la revoca della delega e/o dell'incarico conferiti al soggetto. Nei casi più gravi il Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale, potrà proporre all'assemblea di procedere anche alla revoca della carica.

Indipendentemente dall'applicazione della misura è fatta comunque salva la facoltà della Società di promuovere le azioni di responsabilità e/o risarcitorie. Nei casi in cui sia coinvolta la maggioranza dei consiglieri per gravi violazioni del Modello, il Collegio Sindacale convocherà l'assemblea dei soci per l'adozione delle opportune misure di tutela. Nel caso di violazioni poste in essere da un soggetto di cui al presente paragrafo, che sia anche lavoratore dipendente della Società, verranno applicate le sanzioni stabilite dal Consiglio di Amministrazione, fatta salva, in ogni caso, l'applicabilità delle diversi azioni disciplinari esercitabili in base al rapporto di lavoro subordinato intercorrente con la Società e nel rispetto delle procedure di legge e/o di contratto, in quanto applicabili.

3.2. MISURE NEI CONFRONTI DEI SINDACI

In ipotesi di mancato rispetto del Modello Organizzativo da parte di uno o più componenti il Collegio Sindacale, l'OdV informa (ovvero gli altri componenti dell'OdV informeranno, nell'ipotesi in cui il Collegio Sindacale dovesse anche esercitare le funzioni dell'OdV) immediatamente l'intero Collegio Sindacale ed/o il Consiglio di Amministrazione, i quali procederanno agli accertamenti ritenuti necessari e ad assumere le opportune iniziative e provvedimenti in conformità alla normativa vigente.

Indipendentemente dall'applicazione di misure sanzionatorie è fatta comunque salva la facoltà della Società di promuovere le azioni di responsabilità e/o risarcitorie.

3.3. MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI

Il rapporto dirigenziale si caratterizza per la natura eminentemente fiduciaria. Il rispetto da parte dei dirigenti della Società delle prescrizioni del Modello e delle relative procedure di attuazione costituisce elemento essenziale del rapporto di lavoro dirigenziale.

Al personale appartenente alla categoria dei Dirigenti al quale sia imputabile la violazione delle previsioni del Modello, ivi compresi i principi del Codice Etico, si applicheranno pertanto le misure più idonee in conformità a quanto previsto per legge e dal CCNL applicabile, ivi compresa la risoluzione del rapporto di lavoro quando la violazione commessa ed accertata sia tale da ledere e compromettere il vincolo fiduciario sottostante il rapporto di lavoro.

Potrà essere altresì revocata la procura conferita al dirigente stesso.

Nelle procedure disciplinari che involgono il personale appartenente alla categoria dei Dirigenti deve essere necessariamente coinvolto, mediante apposita informativa, l'Organismo di vigilanza.

3.4. SANZIONI DISCIPLINARI NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI DIPENDENTI

Il mancato rispetto e/o la violazione delle regole di comportamento e delle procedure imposte dal Modello e dal Codice Etico da parte di lavoratori dipendenti della Società costituisce

inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ex art. 2104 cod.civ.1, nonché illecito disciplinare.

L'adozione da parte di un dipendente della Società di un comportamento qualificabile, in base a quanto indicato al comma precedente, come illecito disciplinare, costituisce inoltre violazione dell'obbligo dei lavoratori di eseguire con la massima diligenza, attenendosi alle direttive della Società, le mansioni e compiti loro affidati, così come previsto dal vigente CCNL.

La Società informa adeguatamente tutto il personale – anche con la tradizionale diffusione in bacheca aziendale ex art.7 L. 300/70 – dell'intervenuta adozione del sistema sanzionatorio di cui al presente Modello.

La tipologia e l'entità delle sanzioni per violazione del Modello, saranno adottate in accordo ai principi di gradualità e proporzionalità, commisurando le stesse in relazione ai seguenti principi generali:

- intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
- rilevanza degli obblighi violati;
- responsabilità connesse alla posizione di lavoro rivestita dal dipendente;
- rilevanza del danno o del grado di pericolo arrecato alla Società, ai clienti o a terzi;
- sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del dipendente nei confronti della Società, degli altri dipendenti e dei clienti, nonché ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge;
- concorso nell'infrazione di più dipendenti in accordo tra loro.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili, si precisa che essa verranno applicate nel rispetto di quanto previsto dal sistema disciplinare aziendale e delle procedure previste dal CCNL e dalle normative collettive aziendali applicabili al rapporto di lavoro. In particolare, per il personale dipendente non dirigente, saranno applicate le sanzioni previste dal CCNL proporzionate, a seconda della gravità della violazione, in:

- rimprovero verbale
- rimprovero scritto
- multa non superiore a tre ore di retribuzione
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione sino ad un massimo di tre giorni
- licenziamento con preavviso
- licenziamento senza preavviso.

Al fine di esplicitare preventivamente i criteri di correlazione tra i comportamenti dei lavoratori ed i provvedimenti disciplinari adottati, si prevede che:

- incorrerà nei provvedimenti disciplinari conservativi il lavoratore che violi le procedure interne o tenga un comportamento non conforme alle prescrizioni del Codice Etico o adotti nell'espletamento di attività nelle aree a rischio un comportamento non conforme alle 1 Art.2104 cod.civ. – Diligenza del prestatore di lavoro – “Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, nell'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale. Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali

gerarchicamente dipende” prescrizioni del Modello, dovendosi ravvisare in tali condotte omessa esecuzione degli ordini impartiti dalla Società, sia in forma scritta, che verbale;

- incorrerà nei provvedimenti disciplinari risolutivi il lavoratore che:
 - adottati, nell’espletamento delle attività nelle aree a rischio una condotta non conforme alle prescrizioni del Modello e del Codice Etico e diretta in modo non equivoco al compimento di un reato contemplato dal D.Lgs. 231/01, dovendosi ravvisare in tale condotta una grave infrazione disciplinare, tale da far venir meno alla radice la fiducia della Società nei confronti del lavoratore dipendente;
 - adottati, nell’espletamento delle attività nelle aree a rischio, una condotta palesemente in violazione delle prescrizioni del Modello e del Codice Etico, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal D.Lgs. 231/01, dovendosi ravvisare in tale comportamento un atto che provoca alla Società grave nocumento, tale non consentire la prosecuzione del rapporto neppure in via temporanea.

Per quanto riguarda l’accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l’irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, agli organi aziendali.

Il sistema disciplinare verrà costantemente monitorato dall’Organismo di vigilanza e dall’Ufficio personale.

3.5. MISURE NEI CONFRONTI DI FORNITORI E PARTNER COMMERCIALI

Ove possibile, condizione necessaria per concludere contratto di ogni tipo con la Società, ed in particolare contratti di fornitura, è l’assunzione dell’impegno da parte del contraente terzo di rispettare il Codice Etico in relazione alle prestazioni oggetto del contratto. Tali contratti dovranno prevedere, ove possibile, clausole risolutive o diritti di recesso in favore della Società, senza alcuna penale in capo alla stessa, in caso di commissione di reati presupposto o di condotte finalizzate alla commissione dei medesimi, ovvero in caso di violazione di regole del Codice Etico della Società.

In ogni caso, la consumazione di reati presupposto ovvero di condotte in violazione del Codice Etico sarà considerata giusta causa per la risoluzione del contratto ai sensi dell’art. 1453 e ss. del codice civile.

La Società si riserva comunque di agire in tutte le opportune sedi giudiziarie per la richiesta di risarcimento del danno qualora da tali condotte derivino danni di qualsiasi natura alla Società, come nel caso di applicazione alla stessa da parte del Giudice delle misure, anche solo cautelari, previste dal D.Lgs. 231/01.

3.6. MISURE NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI, CONSULENTI, LAVORATORI AUTONOMI

Ove possibile, la Società inserirà nelle lettere di incarico o negli accordi contrattuali e di collaborazione con i propri collaboratori non subordinati specifiche clausole che la facoltizzano a recedere unilateralmente da detti rapporti per il caso in cui detti soggetti pongano in essere condotte in contrasto con i principi del Codice Etico e tali da comportare il rischio di commissione di reati contemplati dal D.Lgs. 231/01.

Verrà fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento del maggior danno, qualora da tali condotte derivi in concreto danno alla Società, in esso compreso il danno da applicazione da parte del Giudice competente delle misure previste dal D.Lgs. 231/01.

4. IL RISARCIMENTO DEL DANNO

La Società ribadisce, in questa sede, che la violazione degli obblighi contenuti nel presente Modello, anche se finalizzata al perseguimento di un presunto interesse aziendale, costituisce inadempimento contrattuale ed illecito disciplinare. La Società non intende perseguire alcun vantaggio derivante da un fatto illecito e, pertanto, nell'eventualità in cui un reato sia commesso, la Società sin d'ora manifesta la sua volontà di restituire detto vantaggio.

Ove venga provata la commissione del reato da parte di uno dei destinatari del Modello, siano essi dipendenti della Società, Amministratori, Sindaci, consulenti o partner, ed in aggiunta alle sanzioni previste dal presente sistema sanzionatorio, la Società si riserva sin d'ora ogni diritto al risarcimento di ogni danno arrecatole.