

Codice Etico di Marchiol S.p.A.

Edizione 2023

INDICE

1	PREMESSA	4
2	MISSIONE E VISION	5
3	FINALITÀ	6
4	DESTINATARI	7
5	PRINCIPI GENERALI	8
5.1	Legalità	8
5.2	Correttezza	8
5.3	Non discriminazione	9
5.4	Riservatezza	9
5.5	Diligenza	10
5.6	Lealtà	11
6	SOSTENIBILITÀ	12
7	RAPPORTI CON I DIPENDENTI E CON I COLLABORATORI	13
7.1	Selezione del personale	13
7.2	Gestione del personale	13
8	AMBIENTE DI LAVORO	14
9	GESTIONE DELL'IMPRESA	15
9.1	Osservanza delle procedure interne	15
9.2	Gestione contabile	15
9.3	Tutela del patrimonio	15
9.4	Comunicazione	16
10	RAPPORTI CON L'ESTERNO	17
10.1	Rapporti con Autorità e Pubbliche Amministrazioni	17
10.2	Rapporti con Organizzazioni politiche e sindacali	17
10.3	Rapporti con i Clienti	17-18
10.4	Rapporti con i Fornitori	18
11	SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO	19
12	LINEE GUIDA DEL SISTEMA SANZIONATORIO	20
12.1	Sistema sanzionatorio nei confronti del personale	20
12.2	Sistema sanzionatorio nei confronti di Amministratori, Sindaci e componenti dell'Organismo di Vigilanza	21
12.3	Sistema sanzionatorio nei confronti dei soggetti terzi	21

Il presente Codice Etico è custodito presso l'Ufficio Legale di Marchiol dal Responsabile Affari Legali e Sostenibilità, sede legale di Roncade (TV), Strada Treviso Mare, 10.

Approvato dal Consiglio di Amministrazione di MARCHIOL S.p.A. il giorno 24 maggio 2023.

Versione Originale

1/ Premessa

Gentile Lettore,

è con molto piacere che Ti proponiamo la lettura di questa seconda versione del Codice Etico in un anno, il 2023, estremamente importante per la Marchiol S.p.A. in quanto segna l'apertura del nuovo centro di distribuzione di Roncade, e dei nuovi uffici direzionali, due anni dopo la ricorrenza del settantunesimo anno dalla data di fondazione della Società.

Siamo fieri di poter affermare che, proprio grazie al costante impegno nell'attività di vendita, all'accurata selezione dei fornitori ed alla rinnovata attenzione verso il cliente, la Società è riuscita a mantenere la propria posizione fra i leader del mercato nel Nord Est Italia, nonostante l'enorme spinta competitiva proveniente dai grandi gruppi multinazionali e la crisi pandemica che siamo stati chiamati a gestire, con responsabilità, nel 2020.

La Società ha, da sempre, avuto una visione proiettata nel futuro cercando di garantire al cliente i migliori prodotti sul mercato, sia in termini di qualità che di innovazione tecnologica. Tenuto conto dell'evolversi del mercato e dell'avvento di tecnologie sempre più performanti la Società ha strutturato al meglio la propria offerta nell'ambito dell'automazione, della sicurezza, della strumentazione da lavoro e del fotovoltaico, costituendo business unit a ciò dedicate.

In un contesto istituzionale, e normativo, sempre più complesso MARCHIOL ritiene di fondamentale importanza che l'attività commerciale sia sempre più ispirata da canoni etici e di legalità al passo con le migliori prassi; e, difatti, tali canoni sono stati dapprima cristallizzati nella versione originaria del Codice Etico, risalente al 2018, e successivamente sviluppati nel Modello di Organizzazione Gestione e Controllo di cui al D. Lgs. n. 231/2001, adottato nel 2019. La vigilanza sull'efficace attuazione di tali principi spetta sia al Consiglio di Amministrazione che all'Organismo di Vigilanza.

Nel giugno del 2020, inoltre, la Società ha deciso di operare un importante cambio di direzione, pur nel segno della continuità, affidandosi ad un nuovo Amministratore Delegato, il Dott. Alberto Damian, il quale ha fin da subito fatto propri i principi perseguiti della Società fino a quel momento congiungendo a ciò i valori di innovazione e dinamismo che da sempre lo hanno accompagnato nella sua esperienza lavorativa.

Certi che i principi contenuti nel Codice Etico possano essere da Te apprezzati, e condivisi, Ti ringraziamo per la promozione che vorrai farne quotidianamente e cogliamo l'occasione per porgerTi un cordiale saluto.


Alfredo Marchiol

Presidente del Consiglio
di Amministrazione


Alberto Damian

Amministratore Delegato

2/ Mission e Vision

Il Gruppo Marchiol orienta il proprio operato quotidiano, nell'ottica di perseguire una strategia ben definita dalla Direzione, secondo una missione ed una visione ben chiara e identificata.



Mission

Siamo un'azienda di Persone che vuole soddisfare e tutelare in maniera responsabile le necessità di tutti gli attori della filiera, promuovendo Soluzioni attraverso le Competenze di professionisti affidabili al fine di far prosperare qualitativamente il tessuto sociale.



Vision

Marchiol è un gruppo italiano che opera in modo capillare in selezionate aree del territorio nazionale e con un'importante presenza internazionale. Il nostro modello organizzativo snello, efficiente e multicanale è in grado di accompagnare il cliente lungo tutto il suo percorso d'acquisto. Ricerchiamo collaborazioni con i protagonisti del mercato, per sviluppare soluzioni innovative di valore per i nostri clienti. Siamo riconosciuti come una realtà a cui affidarsi ed in grado di tutelare le esigenze di tutti i nostri interlocutori; lo facciamo nel rispetto delle persone e dell'ambiente, costruendo relazioni di fiducia. Siamo considerati un modello di riferimento che attrae e coltiva talenti.

3/ Finalità

Il Codice Etico (di seguito, anche solo il “Codice”) illustra l’insieme dei principi etici e morali che sono alla base di qualsiasi attività di Marchiol S.p.A. (di seguito, anche la “Società”) nonché le linee comportamentali fondamentali che deve seguire chi lavora all’interno, o per conto, della Società.

La finalità del Codice è quella di fornire delle linee guida fondamentali affinché chi lavora all’interno, o per conto della Società, possa avere dei riferimenti valoriali essenziali nella conduzione delle proprie attività, al fine di evitare il compimento di azioni che potrebbero danneggiare la Società.

La Società richiede a chiunque si trovi ad operare al suo interno, o per suo conto, di rispettare tutti i principi generali del presente Codice e, conseguentemente, di mantenere una condotta in linea con i principi ivi contenuti sia nella formalizzazione di atti giuridici sia nella conduzione di negoziazioni e trattative.

La Società si impegna, inoltre, a promuovere il rispetto delle regole comportamentali previste dal Codice in ogni forma associativa nell’ambito della quale essa si trovi ad operare (quali ad esempio Associazioni di Categoria, Raggruppamenti Temporanei di Imprese, Consorzi, Joint Venture...), sia in Italia che all’estero.

Il Codice costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di cui al D. Lgs. n. 231/2001 (di seguito, il “Modello”) della Società ed è soggetto alla approvazione del Consiglio di Amministrazione.

Il Codice ha validità in Italia ed all’estero, trovando ragionevole applicazione in relazione alle diverse realtà culturali, politiche, sociali, religiose, economiche e commerciali dei vari Paesi in cui la Società opera.



4/ Destinatari

Il Codice è rivolto principalmente ai Destinatari, tra cui figurano gli amministratori, i soci ed i Dipendenti (operai, impiegati, quadri e dirigenti).

Il Codice è anche rivolto ai Portatori di Interesse, tra cui figurano i fornitori, i consulenti, i clienti e, più in generale, tutti coloro che cooperano, temporaneamente ovvero stabilmente ed a qualunque titolo, al perseguimento dei fini della Società. Il Codice impegna i Destinatari al rispetto dei principi ivi espressi e la sua violazione può portare all’irrogazione di sanzioni e/o alla risoluzione del rapporto contrattuale, a seconda del soggetto coinvolto.

Con lo scopo di promuovere la più ampia diffusione dei principi contenuti nel Codice la Società ne favorisce la più ampia divulgazione e fornisce a tutti i Destinatari gli strumenti più adeguati a facilitarne l’applicazione, sia all’interno che all’esterno della struttura aziendale, tramite:

intranet aziendale;

- bacheca aziendale (di sede e di filiale);
- una sezione dedicata nel sito internet <https://www.marchiol.com>.
- l’adozione di una specifica “Clausola Etica” in tutti i contratti adottati dalla Società (distribuzione, fornitura, vendita, appalto..).



5/ Principi generali

La condotta dei Destinatari, a tutti i livelli aziendali, è improntata al rispetto dei principi di legalità, correttezza, non discriminazione, riservatezza, diligenza e lealtà.

5.1 Legalità

La Società opera nell'assoluto rispetto delle leggi vigenti, di qualsiasi livello, nonché del presente Codice. Tutti i Destinatari sono pertanto tenuti a osservare quanto sopra al fine di evitare l'assunzione e/o il mantenimento di comportamenti che potrebbero esporre la Società ad un rischio finanziario, legale e/o di mancanza di conformità ad una o più normative vigenti.

La Società ritiene che il Codice sia uno degli strumenti caratterizzanti della responsabilità sociale d'impresa per l'implementazione di buone pratiche di comportamento che devono connotare tutti gli interlocutori della Società.

In un'ottica di rispetto ed osservanza delle norme la Società si è, altresì, dotata da tempo del Modello per la prevenzione dei reati presupposti espressamente previsti dal Decreto 231/2001.

La Società ha istituito strutture organizzative interne cui i Destinatari si possono rivolgere senza indugio per fugare qualsiasi tipo di dubbio riguardante il significato, la portata e l'estensione delle leggi vigenti, del Modello e del presente Codice; si è impegnata, altresì, ad incoraggiare l'organizzazione ed il finanziamento di corsi formativi idonei ad accrescere la cultura legale aziendale.

La Società considera la trasparenza dei bilanci e della contabilità un principio fondamentale per l'esercizio della propria attività e per la tutela della propria reputazione.

La Società e i Destinatari, in un'ottica di implementazione reciproca della normativa di cui al D. Lgs. N. 81/2008, si impegnano al rispetto della normativa vigente e a contribuire al processo di prevenzione dei rischi e della tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

5.2 Correttezza

La correttezza e l'integrità morale sono un dovere fondamentale per tutti i Destinatari. I soci, gli amministratori e i dipendenti sono tenuti a non instaurare alcun rapporto privilegiato con i Portatori di Interesse, che sia frutto di sollecitazioni esterne finalizzate ad ottenere vantaggi impropri.

Nello svolgimento della propria attività detti soggetti sono tenuti a non accettare donazioni, favori o utilità di alcun genere e, in generale, a non accettare alcuna contropartita al fine di concedere vantaggi ai Portatori di Interesse in modo improprio.

A loro volta, i Portatori di Interesse non devono effettuare donazioni in denaro o di beni a terzi o comunque offrire utilità o favori illeciti di alcun genere in connessione con l'attività da essi prestata a beneficio della Società.

Tale divieto non include gli oggetti di modico valore e gli omaggi di cortesia commerciale che siano conformi agli usi, in coerenza con le procedure adottate dalla Società contro la corruzione in ambito privato e pubblico.

La Società, in generale, promuove ed incoraggia un modo di relazionarsi con i Portatori di Interesse che sia ispirato a morigeratezza e frugalità.

L'intrinseca convinzione di agire nell'interesse esclusivo della Società non esonera i Destinatari dall'obbligo di osservare puntualmente le regole ed i principi del presente Codice e del Modello di cui al Decreto 231/2001.

5.3 Non discriminazione

Nei rapporti con Portatori di Interesse, ed in particolare nella selezione e gestione dei dipendenti, nell'organizzazione lavorativa, nella scelta, selezione e gestione dei fornitori, nonché nei rapporti con gli Enti e le Istituzioni, la Società ed i Destinatari, che sono coinvolti direttamente in tali processi, si impegnano ad evitare e ripudiare ogni discriminazione concernente l'età, il sesso, la razza, l'orientamento sessuale, lo stato di salute, le opinioni politiche e sindacali, la religione, la cultura e la nazionalità dei loro interlocutori.

La Società, al contempo, favorisce l'integrazione e l'inclusione, promuovendo il dialogo interculturale, la tutela dei diritti delle minoranze e dei soggetti deboli.

5.4 Riservatezza

La Società si impegna ad assicurare la protezione e la riservatezza dei dati personali dei Destinatari, nel rispetto di ogni normativa applicabile in materia di protezione dei dati personali e di proprietà intellettuale ed industriale.

I Destinatari sono tenuti a non utilizzare informazioni riservate, apprese in ragione della propria attività lavorativa e/o rapporto contrattuale instaurato con la Società, per scopi estranei all'esercizio di tali attività, e comunque ad agire sempre nel rispetto degli obblighi di riservatezza assunti dalla Società nei confronti di tutti i Portatori di Interesse.

In particolare, i Destinatari sono tenuti alla massima riservatezza su documenti idonei a rivelare know-how, informazioni commerciali ed operazioni societarie riguardanti la Società.

5.5 Diligenza

Il rapporto tra la Società ed i Destinatari è fondato sulla reciproca fiducia, pertanto, gli stessi sono tenuti a operare per favorire gli interessi societari, nel rispetto dei valori di cui al presente Codice.

I Destinatari devono astenersi dal compimento di qualsiasi attività o dal perseguimento di interessi personali che possano configurare conflitto con gli interessi della Società.

Nei casi in cui si configuri un conflitto di interesse, i dipendenti sono tenuti a rivolgersi, senza ritardo, al proprio superiore gerarchico; gli Amministratori al Consiglio di Amministrazione e i soci all'Assemblea dei Soci, affinché possano essere valutate ed eventualmente autorizzare le attività potenzialmente in conflitto.

Nei casi di violazione del presente obbligo di informazione, ovvero di continuazione del comportamento in conflitto successivamente alla mancata autorizzazione di cui al punto precedente, la Società adotterà ogni misura idonea a far cessare il conflitto di interesse, riservandosi di agire a propria tutela per l'eventuale danno arrecato dal comportamento negligente del proprio amministratore, socio o dipendente.

5.6 Lealtà

La Società e i Destinatari si impegnano a realizzare una concorrenza leale, nel rispetto della normativa nazionale e comunitaria in materia, e con la consapevolezza che una concorrenza virtuosa costituisce un sano incentivo ai processi di innovazione e sviluppo nonché alla tutela degli interessi dei consumatori e della collettività.

Il rispetto della normativa nazionale e comunitaria in materia di concorrenza è garantito sia nei rapporti che la Società intrattiene con i Portatori di Interesse, specialmente i fornitori, sia all'interno di consorzi di acquisto ed associazioni di categoria.



6/ Sostenibilità

La Società si impegna a rispettare e sostenere i principi ESG (Environmental, Social e Governance) e gli obiettivi dell'Agenda ONU 2030 nonché a condividerli con tutti i Destinatari affinché gli stessi possano agire responsabilmente nella gestione quotidiana delle proprie attività.

Lo scopo perseguito dalla Società è di garantire uno sviluppo sostenibile attento alla salute del pianeta nonché al benessere economico e sociale della persona.

Per queste ragioni la Società, consapevole dell'importanza di questi principi, si impegna ad intraprendere un progetto a lungo termine volto a studiare e realizzare interventi concreti orientati alla sostenibilità, al fine di arricchire l'attività della Società e renderla un soggetto economico responsabile sia verso gli azionisti che verso tutti gli stakeholder.



7/ Rapporti con i dipendenti e con i collaboratori

7.1 Selezione del personale

La valutazione e la selezione dei dipendenti e dei collaboratori sono effettuati secondo correttezza e trasparenza, rispettando le pari opportunità ed il principio di non discriminazione, al fine di coniugare le esigenze della Società con i profili professionali, le ambizioni e le aspettative dei singoli candidati. Prima dell'effettuazione di un colloquio, presso una delle sedi della Società, è richiesto al candidato di specificare per iscritto la sussistenza, o meno, di legami familiari, di convivenza, o economicamente rilevanti tra lo stesso, o i suoi parenti e conviventi, con:

- amministratori e/o dipendenti della Società;
- persone politicamente esposte, ovvero di essere una persona politicamente esposta.

La Società, a tal fine, si impegna ad adottare ogni provvedimento utile ad evitare ogni forma di favoritismo nel processo di selezione del personale utilizzando criteri oggettivi e meritocratici, nel rispetto della dignità dei candidati nonché nell'interesse al buon andamento dell'azienda.

Il personale neoassunto viene reso immediatamente edotto dall'Ufficio competente, contestualmente all'avvio del rapporto lavorativo, dell'esistenza e delle modalità di conoscenza del contenuto del Codice.

7.2 Gestione del personale

La Società punta alla valorizzazione delle proprie risorse umane, impegnandosi a mantenere costanti le condizioni necessarie per la crescita professionale, le conoscenze e le abilità di ogni persona, effettuando l'opportuna formazione per l'aggiornamento professionale e qualsiasi iniziativa volta a perseguire tale scopo.

La Società promuove la partecipazione dei lavoratori alla vita dell'azienda, fornendo strumenti partecipativi in grado di raccogliere l'opinione ed i suggerimenti dei lavoratori, garantendo la loro più ampia partecipazione.

Ferma restando la massima disponibilità nei confronti della Società, nessun lavoratore può essere obbligato a eseguire mansioni, prestazioni o favori non dovuti in base al proprio contratto di lavoro ed al proprio ruolo all'interno dell'azienda. La Società si impegna fermamente a contrastare episodi di mobbing, stalking, violenza psicologica ed ogni comportamento discriminatorio o lesivo della dignità della persona dentro e fuori i locali aziendali. I rapporti tra dipendenti e collaboratori devono svolgersi con lealtà, correttezza e rispetto reciproco, in osservanza dei valori della civile convivenza e della libertà delle persone.

8/ Ambiente di lavoro

La Società si impegna ad offrire al proprio personale un ambiente di lavoro sano, sicuro e rispettoso della dignità dei lavoratori.

La sicurezza sui luoghi di lavoro è assicurata sia implementando rigorosamente le disposizioni previste dalla legge in vigore, sia promuovendo attivamente la cultura della sicurezza attraverso specifici programmi formativi. La formazione del personale rappresenta un elemento centrale del sistema di gestione adottato. La Società tutela la salute dei propri lavoratori, garantendo altresì il rispetto delle norme igieniche e di prevenzione sanitaria.



9/ Gestione dell'impresa

9.1 Osservanza delle procedure interne

La Società ritiene che l'efficienza gestionale e la cultura del controllo siano elementi indispensabili per il raggiungimento degli obiettivi. A tal fine si è dotata di un sistema di qualità certificato ISO 9001:2015, di un Modello nonché di una serie di procedure che verranno progressivamente implementate ed aggiornate.

Il personale è tenuto alla rigorosa osservanza delle procedure interne alla Società, cui viene data la più ampia pubblicità nella intranet aziendale.

Il personale dovrà agire in base ai rispettivi profili di autorizzazione e dovrà conservare ogni idonea documentazione scritta per tenere traccia delle azioni intraprese per conto dell'azienda.

9.2 Gestione contabile

Nell'attività di gestione contabile, tutto il personale è chiamato ad agire nel rispetto dei principi di veridicità, accuratezza e trasparenza, affinché sia tutelata la reputazione della Società sia internamente che esternamente.

Il rispetto di tali principi consente altresì alla Società di pianificare le proprie strategie operative in base alla sua reale situazione economica e patrimoniale.

Tutte le voci riportate in contabilità devono essere, pertanto, supportate da documentazione completa, chiara e valida, evitando qualsiasi forma di omissione, falsificazione e/o irregolarità.

In caso di elementi patrimoniali o economici fondati su valutazioni e stime, la relativa registrazione deve ispirarsi a criteri di ragionevolezza e prudenza.

9.3 Tutela del patrimonio

Il personale esercita le proprie funzioni cercando di razionalizzare e contenere l'uso delle risorse aziendali.

Il personale è tenuto alla corretta applicazione delle disposizioni interne relative alla sicurezza per proteggere i dispositivi hardware da accessi non autorizzati, che potrebbero gravemente ledere i diritti alla protezione dei dati personali dei Destinatari a cui si fa espresso rinvio.

9.4 Comunicazione

La Società provvede a mettere a disposizione dei Destinatari idonei strumenti di comunicazione attraverso i quali poter interagire con la Società per inoltrare richieste, chiedere chiarimenti o effettuare reclami.

La Società promuove un'efficace comunicazione aziendale in grado di metterla in contatto con i Portatori di Interesse, al fine di recepire istanze, esigenze e bisogni della collettività e di diffondere i propri valori e la propria missione.

La Società informa tutto il personale sulle modalità di comunicazione verso l'esterno, secondo appositi format e linee guida, in modo tale da garantire l'uniformità di percezione dell'immagine della Società dall'esterno.

Le informazioni diffuse ai Portatori di Interesse sono complete e accurate affinché sia consentito agli stessi di assumere decisioni corrette e consapevoli.

La promozione pubblicitaria della Società rispetta i valori etici, tutelando i minori e ripudiando messaggi volgari o offensivi.



10/ Rapporti con l'esterno

I Dipendenti si rapportano con i Portatori di Interesse con cortesia, competenza, professionalità nonché nel massimo rispetto della legalità, nella convinzione che dalla propria condotta dipenda la tutela dell'immagine e della reputazione aziendale.

10.1 Rapporti con Autorità e Pubbliche Amministrazioni

I rapporti con le Autorità e con la Pubblica Amministrazione sono intrattenuti dai Dipendenti autorizzati e devono essere improntati alla massima chiarezza, correttezza, trasparenza e collaborazione, nel pieno rispetto della legge e secondo i più alti standard morali e professionali.

I Dipendenti, salvo che non siano destinatari di una procura societaria, non possono relazionarsi in nome e per conto della Società con le Autorità e/o con la Pubblica Amministrazione.

Nei rapporti con i Pubblici Ufficiali, con gli Incaricati di Pubblico Servizio e la Pubblica Amministrazione in generale, i Dipendenti autorizzati si dovranno attenere ai massimi livelli di correttezza e integrità, astenendosi da qualsiasi forma di pressione, esplicita o velata, finalizzata a ottenere qualsiasi vantaggio indebito per loro o per la Società. A tal proposito i Dipendenti autorizzati saranno tenuti ad osservare strettamente quanto disposto dal Codice, dal Modello Organizzativo di cui al Decreto 231/2001 nonché, più in generale, a quanto previsto dalle direttive impartite dal management della Società.

10.2 Rapporti con organizzazioni politiche e sindacali

La Società non favorisce o discrimina alcuna organizzazione politica o sindacale. La Società si astiene dal fornire qualsiasi contributo economico a partiti, sindacati o altre formazioni sociali di tipo politico.

I Destinatari sono tenuti ad astenersi da qualsiasi pressione diretta, indiretta o millantata nei confronti di esponenti politici o rappresentanti sindacali.

10.3 Rapporti con i clienti

Nello svolgimento della sua attività la Società persegue l'obiettivo di soddisfare pienamente le aspettative del cliente finale, ritenendo essenziale che i clienti siano sempre trattati in modo corretto ed onesto, ed esigendo, pertanto, dai Dipendenti che ogni rapporto e contatto con la clientela sia improntato alla massima onestà, correttezza professionale e trasparenza.

In adesione al presente Codice, la Società si è impegnata a soddisfare i bisogni della clientela con la proposta di beni e servizi di elevato standard qualitativo ad un prezzo competitivo e nel rispetto della normativa europea sulla circolazione delle merci.

La Società vieta espressamente l'incoraggiamento, il compimento, la tolleranza di pratiche di corruzione, favori illegittimi, comportamenti collusivi e sollecitazioni da parte dei Destinatari, sia direttamente che indirettamente, in quanto volte all'ottenimento di un ordine da parte di un cliente attuale o potenziale.

Nella gestione dei rapporti con i clienti è fatto obbligo a tutti i Dipendenti della Società di osservare scrupolosamente tutte le procedure interne e di fornire accurate, veritiere ed esaurienti informazioni circa i prodotti ed i servizi offerti, affinché il cliente possa assumere decisioni consapevoli.

10.4 Rapporti con i fornitori

Il presente Codice Etico impegna anche i Fornitori ai principi ivi specificatamente espressi.

La Società attribuisce un'importanza fondamentale alla attività di selezione ed accreditamento dei fornitori nell'ottica di garantire al cliente il miglior servizio possibile, e i migliori prodotti, in conformità alla normativa italiana ed europea.

La Società è impegnata a ricercare nei fornitori e collaboratori esterni professionalità e competenza, previa condivisione dei principi contenuti nel Codice e nel Modello Organizzativo di cui al Decreto 231/2001, attraverso la predisposizione di specifiche clausole contrattuali di garanzia e tutela.

La selezione dei fornitori, sia business che non business, deve essere fatta privilegiando i criteri di qualità, prezzo, convenienza, capacità ed efficienza, secondo criteri di valutazione oggettivi e trasparenti. È preclusa la scelta di fornitori su basi esclusivamente soggettive e personali o, comunque, in virtù di interessi contrastanti con quelli della Società.

La Società vieta espressamente l'incoraggiamento, il compimento, la tolleranza di pratiche di corruzione, favori illegittimi, comportamenti collusivi, sollecitazioni, da parte dei Destinatari, sia direttamente che indirettamente, in quanto volte all'ottenimento di un ordine da parte della Società.

11/ Sistema di controllo interno

Il rispetto delle prescrizioni del presente Codice è affidato alla prudente, ragionevole ed attenta sorveglianza di ciascuno dei Destinatari, nell'ambito dei rispettivi ruoli, funzioni e rapporti intrapresi con la Società.

Tutti i Destinatari sono invitati a segnalare fatti e circostanze potenzialmente in contrasto con i principi e le prescrizioni del presente Codice all'Organismo di Vigilanza istituito dalla Società, alla mail: odvmarchiol@odvmarchiol.com.

Ai Destinatari che segnaleranno violazioni del presente Codice la Società accorderà la massima tutela prevista dalle vigenti normative in materia di whistleblower¹, mantenendo l'anonimato del segnalante. Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia o di diffamazione ai sensi delle disposizioni del Codice penale o dell'art. 2043 del Codice civile, l'identità del segnalante viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione.

Pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione delle segnalazioni sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

Nel caso di segnalazione effettuata dal personale della Società non è consentita, né tollerata, alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

¹ Con il termine whistleblower si intende: "una persona che lavorando all'interno di un'organizzazione, di un'azienda pubblica o privata si trova a essere testimone di un comportamento irregolare, illegale, potenzialmente dannoso per la collettività e decide di segnalarlo all'interno dell'azienda stessa o all'autorità giudiziaria o all'attenzione dei media, per porre fine a quel comportamento"

12/ Linee guida del sistema sanzionatorio

Il sistema di controllo interno è orientato all'adozione di strumenti e metodologie volti a contrastare i potenziali rischi aziendali, al fine di garantire il rispetto non solo delle leggi, ma anche delle disposizioni e procedure interne.

Infatti, la violazione dei principi fissati nel Codice e nelle procedure indicate nei controlli interni compromette il rapporto fiduciario tra la Società e i Destinatari.

A seconda della gravità della condotta posta in essere dal soggetto coinvolto in una delle attività illecite previste dal Codice, la Società provvederà, senza indugio, a prendere i provvedimenti opportuni, indipendentemente dall'eventuale esercizio dell'azione penale da parte dell'autorità giudiziaria.

L'individuazione e l'applicazione delle sanzioni terrà sempre conto dei principi generali di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata.

In tutte le ipotesi sotto specificate, la Società si riserva altresì il diritto di esercitare tutte le azioni che riterrà opportune per il risarcimento del danno subito in conseguenza del comportamento tenuto in violazione del Codice.

12.1 Sistema sanzionatorio nei confronti del personale

La violazione del Codice da parte del personale sarà immediatamente perseguita dalla Società in maniera incisiva e tempestiva, mediante l'adozione di provvedimenti disciplinari adeguati e proporzionati a seconda della gravità della condotta posta in essere dal soggetto coinvolto in una delle attività illecite previste dal Codice.

Fermo quanto sopra esposto, i comportamenti in violazione del Codice costituiscono:

- grave inadempimento per i dipendenti, con le sanzioni, applicate a seconda della gravità, previste dal CCNL di categoria (rimprovero verbale, rimprovero scritto, multa non superiore a tre ore di retribuzione, sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni lavorativi, licenziamento per giusta causa o giustificato motivo); nel caso di pendenza dell'azione penale ovvero di esecuzione di un provvedimento restrittivo della libertà personale assunto nei confronti del dipendente, prima di adottare il provvedimento disciplinare, potrà essere adottata la sanzione della sospensione dal servizio e dalla retribuzione, per la durata corrispondente all'esito dell'azione penale ovvero fino al termine della durata del provvedimento restrittivo della libertà personale;
- causa di risoluzione immediata del rapporto, nei casi più gravi, per i collaboratori esterni e parasubordinati.

12.2 Sistema sanzionatorio nei confronti di Amministratori, Sindaci e componenti dell'Organismo di Vigilanza

La violazione del Codice da parte dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e dell'Organismo di Vigilanza costituisce giusta causa per la revoca del mandato.

12.3 Sistema sanzionatorio nei confronti dei soggetti terzi

Gli effetti delle violazioni del Codice e dei protocolli interni devono essere tenuti in considerazione da tutti coloro che, a qualsiasi titolo, intrattengono rapporti con la Società.

La violazione del Codice da parte del soggetto coinvolto costituisce causa di risoluzione immediata del rapporto, nei casi più gravi, per fornitori, appaltatori e subappaltatori.





Strada Treviso Mare, 10 - 31056 RONCADE (TV)

Tel. 0422 4271 - info@marchiol.com

marchiol.com