



CANTIERE NAVALE DEL CARLO FRANCESCO S.r.l.

CODICE ETICO



Indice

1. INTRODUZIONE	4
1.1 Premessa	4
1.2 Destinatari	6
1.3 La responsabilità di Cantiere Navale Francesco Del Carlo s.r.l.	7
1.4 Obblighi delle unità/strutture organizzative aziendali	7
1.5 Obblighi per il personale	8
1.6 Valenza del Codice nei confronti dei terzi	8
1.7 Valore contrattuale del Codice Etico	8
2. PRINCIPI GENERALI	9
2.1 Osservanza delle disposizioni di legge	9
2.2 Onestà e integrità nei rapporti	9
2.3 Rapporti con la Pubblica Amministrazione e le Istituzioni	10
2.4 Gestione e conduzione dell'operatività	10
2.5 Il conflitto di interessi	10
2.6 L'imparzialità	10
2.7 L'obbligo di riservatezza e tutela delle informazioni	11
2.8 La tutela del patrimonio aziendale	11
2.9 Corretta tenuta ed affidabilità delle situazioni contabili	11
2.10 I comportamenti nei luoghi di lavoro	11
2.11 La responsabilità individuale	11
2.12 Igiene, sicurezza e tutela dell'ambiente di lavoro	12
2.13 La privacy	12
2.14 La responsabilità negli affari	12
2.15 Lo sviluppo e la tutela della professionalità	12
2.16 Il valore strategico delle risorse umane	13
3. CRITERI DI CONDOTTA	13
3.1 Criteri di condotta nelle relazioni con i fornitori	13
3.1.2 Trasparenza	14
3.2 Criteri di condotta dei Dipendenti e dei Collaboratori	14
3.3 Criteri di condotta per la tutela dell'Ambiente di lavoro	18



3.4 Criteri di condotta nella Sicurezza e Salute	18
3.5 Criteri di condotta nella tutela del Patrimonio Aziendale	18
3.6 Criteri di condotta nelle relazioni con la Pubblica Amministrazione e le Istituzioni	19
3.7 Criteri di condotta nei rapporti con Autorità Pubbliche di Vigilanza	20
3.8 Criteri di condotta nei rapporti con l'Autorità Giudiziaria	20
3.9 Criteri di condotta nei rapporti con organizzazioni politiche e sindacali	20
3.10 Criteri di condotta in materia ambientale	20
3.11 Criteri di condotta in materia societaria	21
3.12 Rapporti con i mass media	21
4. EFFICACIA DEL CODICE ETICO E CONSEGUENZE DELLE SUE VIOLAZIONI	21
4.1. Osservanza del Codice Etico	21
4.2 Segnalazione di violazione	21
4.3. Sanzioni	22
4.4. Divulgazione del Codice Etico	23
RIFERIMENTI	23

1. INTRODUZIONE

1.1 Premessa

Cantiere Navale Del Carlo Francesco S.r.l. (in seguito “l’Ente” o “la Società”) adotta il presente Codice Etico quale “carta dei diritti e dei doveri fondamentali”, attraverso la quale individua e chiarisce le proprie responsabilità e i propri impegni etici nei confronti degli stakeholder interni ed esterni.

Il Codice Etico costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società ai sensi dell’art. 6 del D. Lgs. 231/2001 in materia di responsabilità amministrativa degli enti.

Il presente Codice vincola l’Amministratore Unico, l’Organismo di Vigilanza, il management, il personale dipendente, i collaboratori esterni, i partner commerciali, i fornitori e, in generale, tutti coloro che intrattengono rapporti con la Società.

Al Codice Etico sono attribuite le seguenti funzioni:

- Funzione di legittimazione: esplicita i doveri e le responsabilità della Società nei confronti degli stakeholder, interni ed esterni.
- Funzione cognitiva: attraverso principi generali e regole di condotta, consente di distinguere i comportamenti non etici e indica le corrette modalità di esercizio delle funzioni e dei poteri conferiti.
- Funzione preventiva: la codificazione dei principi etici e delle regole di comportamento basilari, cui tutti i destinatari devono attenersi, rappresenta la dichiarazione espressa dell’impegno della Società a garantire la legalità delle proprie attività e a prevenire il rischio di illeciti.
- Funzione di incentivo: l’osservanza dei principi e delle regole contenuti nel Codice contribuisce a sviluppare una coscienza etica diffusa e rafforza la reputazione della Società, consolidando il rapporto di fiducia con gli stakeholder. Analogamente, la reputazione del management e del personale dipendente dipende dall’effettivo rispetto dei principi enunciati.

1.1.2 Principi generali – Linee Guida Confindustria 2021

In relazione ai reati dolosi previsti dal D. Lgs. 231/2001, la Società adotta i seguenti principi fondamentali:

- **Rispetto delle leggi e dei regolamenti** La Società considera imprescindibile il rispetto di tutte le normative vigenti nei Paesi in cui opera. Ciascun dipendente deve uniformarsi a tale principio, che si estende anche a consulenti, fornitori, clienti e a chiunque intrattenga rapporti con Del Carlo. La Società non instaura né mantiene rapporti con chi non intenda adeguarsi a tale regola. Per garantire consapevolezza e corretta applicazione, la

Società promuove programmi di formazione e sensibilizzazione continua sui principi del Codice Etico e sulle tematiche correlate.

- **Trasparenza e tracciabilità delle operazioni** Ogni operazione o transazione deve essere registrata in modo corretto, autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua. Le attività aziendali devono essere sempre supportate da adeguata documentazione che consenta, in ogni momento, di ricostruire il processo decisionale e di individuare i soggetti che hanno autorizzato, eseguito, registrato e verificato l'operazione.
- **Rapporti con la Pubblica Amministrazione** Nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, la Società vieta qualsiasi forma di corruzione, diretta o indiretta. Non è consentito offrire denaro, utilità o altri vantaggi a funzionari pubblici o a loro familiari, italiani o stranieri, salvo omaggi di modico valore, conformi alle consuetudini e comunque nel rispetto della legge. È vietato influenzare impropriamente decisioni di funzionari pubblici durante trattative o gare, così come proporre opportunità di lavoro, offrire viaggi o altri benefici personali. Se la Società si avvale di consulenti o terzi per gestire rapporti con la Pubblica Amministrazione, essi sono vincolati alle stesse regole applicabili ai dipendenti interni. Del Carlo non si avvale di rappresentanti che possano generare conflitti di interesse.
- **Rapporti con soggetti privati** I medesimi principi di correttezza e trasparenza valgono anche nei rapporti con controparti private, al fine di prevenire i reati di **corruzione tra privati** (art. 2635 c.c.) e **istigazione alla corruzione tra privati** (art. 2635-bis c.c.).
- **Segnalazioni di violazioni** Qualsiasi violazione effettiva o potenziale delle regole sopra esposte, da parte di soggetti interni o terzi, deve essere tempestivamente segnalata all'**Organismo di Vigilanza** attraverso i canali previsti dalla **Procedura Whistleblowing**.

In relazione ai reati colposi previsti dal D. Lgs 231/01, all'art 25-septies, i principi e criteri fondamentali in base ai quali vengono prese le decisioni, di ogni tipo e ad ogni livello, in materia di salute e sicurezza sul lavoro, sono individuati come di seguito esposto.

Tali principi e criteri, anche alla luce dell'articolo 15 del decreto 81 del 2008 possono così individuarsi:

- eliminare i rischi e, ove ciò non sia possibile, ridurli al minimo in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnologico;
- valutare i rischi che non possono essere evitati;
- ridurre e combattere i rischi alla fonte;
- rispettare i principi ergonomici e di salubrità nei luoghi di lavoro: adeguare il lavoro all'uomo; per quanto concerne la concezione dei posti di lavoro e la scelta delle attrezzature di lavoro e dei metodi di lavoro e di produzione, in particolare per attenuare il lavoro monotono e il lavoro ripetitivo e per ridurre gli effetti di questi lavori sulla salute;
- sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che è meno pericoloso;



- programmare le misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, anche attraverso l'adozione di codici di condotta e buone prassi;
- dare la priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- impartire adeguate istruzioni ai lavoratori.

Tali principi sono utilizzati dall'impresa per prendere le misure necessarie per la protezione della sicurezza e salute dei lavoratori, comprese le attività di prevenzione dei rischi professionali, d'informazione e formazione, nonché l'allestimento di un'organizzazione e delle risorse necessarie. In relazione alle attività a possibile impatto ambientale, il Codice Etico enuncia chiaramente

l'impegno dei vertici aziendali a rispettare la legislazione in materia ambientale e ad attuare misure preventive per evitare o quantomeno minimizzare l'impatto ambientale.

La condivisione di questi valori viene estesa anche ai soggetti estranei alla compagine aziendale, legati all'impresa da rapporti negoziali, mediante clausole contrattuali specifiche.

1.2 Destinatari

Le disposizioni del presente Codice Etico si applicano, senza eccezioni, a tutti i soggetti che operano in nome e per conto della Società:

- l'Amministratore Unico e gli altri organi societari previsti dalla legge;
- l'Organismo di Vigilanza;
- tutto il personale dipendente, a qualsiasi livello e funzione;
- i collaboratori esterni, i consulenti, i partner commerciali e i fornitori;
- ogni altro soggetto terzo che intrattenga rapporti contrattuali o professionali con la Società.

Tutti i Destinatari sono tenuti a conoscere, comprendere e rispettare i principi e i precetti contenuti nel Codice, che viene reso disponibile e divulgato secondo modalità idonee ad assicurarne l'effettiva conoscenza.

Oltre al rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti, la Società si impegna a conformarsi rigorosamente ai principi e alle regole del presente Codice. Tale impegno è richiesto non solo ai dipendenti, ma anche ai collaboratori esterni e a tutti i partner che intrattengono rapporti con Del Carlo.

È responsabilità primaria dell'Amministratore Unico e del management dare concreta attuazione ai valori e ai principi contenuti nel Codice, assumendo la responsabilità delle proprie decisioni sia verso l'interno sia verso l'esterno. L'esperienza dimostra che la sola esistenza di un Codice non basta a garantirne l'osservanza: ciò avviene soltanto se gli Organi societari e i responsabili aziendali danno l'esempio con comportamenti coerenti e concreti.



In particolare, l'Amministratore Unico è chiamato a ispirarsi costantemente ai principi del Codice nell'assunzione di qualsiasi decisione che incida sui valori patrimoniali, gestionali e tecnologici della Società, così come sul benessere dei dipendenti e, più in generale, della collettività in cui l'impresa opera.

La Società non tollera violazioni dei principi etici qui sanciti, contrasta ogni forma di corruzione materiale e morale e adotta strumenti organizzativi idonei a prevenire tali violazioni, vigilando sulla loro osservanza e concreta implementazione.

Il rispetto delle disposizioni del Codice rappresenta condizione imprescindibile per la prosecuzione di ogni rapporto di collaborazione con la Società. Per questo motivo, nei contratti e negli accordi stipulati con terzi, Del Carlo consegna copia del presente Codice Etico (o di un estratto significativo) e inserisce *clausole 231* che ne formalizzano l'accettazione, prevedendo espressamente la risoluzione automatica del rapporto in caso di violazione.

1.3 La responsabilità di Cantiere Navale Francesco Del Carlo s.r.l.

L'Ente si impegna a:

- garantire la massima diffusione del Codice presso il personale e presso terzi;
- assicurare l'aggiornamento costante del Codice, in relazione al cambiamento delle esigenze aziendali e della normativa vigente;
- garantire ogni possibile strumento conoscitivo e di chiarimento circa l'interpretazione e l'attuazione delle norme contenute nel Codice;
- svolgere verifiche in ordine ad ogni notizia di violazione delle norme del Codice, valutando i fatti ed assumendo – in caso di accertata violazione – adeguate misure sanzionatorie.

1.4 Obblighi delle unità/strutture organizzative aziendali

Ogni responsabile di funzione organizzativa aziendale ha l'obbligo di:

- costruire con il proprio operato un esempio per i propri collaboratori;
- orientare il personale dipendente all'osservanza del Codice;
- adoperarsi affinché il personale dipendente comprenda che il rispetto delle norme del Codice costituisce parte essenziale della qualità della prestazione di lavoro;
- scegliere con cura, nell'ambito delle proprie responsabilità, personale dipendente e collaboratori esterni per impedire che siano affidati incarichi a persone che non diano pieno affidamento sul proprio impegno a osservare le norme del Codice;
- attuare prontamente adeguate norme correttive, quando richiesto dalla situazione;
- adoperarsi per verificare la veridicità di notizie direttamente acquisite o fornite dal personale dipendente circa possibili casi di violazione delle norme;
- impedire qualunque tipo di ritorsione.

1.5 Obblighi per il personale

A tutto il personale è richiesta la conoscenza delle norme contenute nel Codice e delle norme di riferimento, interne ed esterne, che regolano l'attività svolta nell'ambito della funzione di competenza.

Nel caso in cui esistessero dubbi relativamente a come procedere nella conduzione delle attività, la Società informerà adeguatamente i propri dipendenti.

Il personale ha inoltre l'obbligo di:

- osservare diligentemente le norme del Codice, astenendosi da comportamenti ad esso contrari;
- rivolgersi ai propri responsabili in caso di necessità di chiarimenti circa l'interpretazione e l'attuazione delle norme contenute nel Codice;
- riferire tempestivamente ai propri responsabili qualsiasi notizia appresa in merito a possibili violazioni del Codice e qualsiasi richiesta ricevuta di violare il Codice stesso;
- offrire la massima collaborazione per accertare le possibili violazioni.

1.6 Valenza del Codice nei confronti dei terzi

Nei confronti dei terzi, tutto il personale della Società, in ragione delle responsabilità assegnate, provvederà a:

- dare adeguata informazione circa gli impegni ed obblighi imposti dal Codice;
- esigere il rispetto degli obblighi che riguardano direttamente la loro attività;
- attuare le opportune iniziative interne e, se di propria competenza, esterne in caso di mancato adempimento da parte di terzi dell'obbligo di adeguarsi alle norme del Codice.

Qualora la violazione delle norme etiche fosse invece posta in essere da un lavoratore autonomo, fornitore o altro soggetto avente rapporti contrattuali con l'impresa, potrà prevedersi, quale sanzione, la risoluzione del contratto. Uno strumento utile a questo scopo potrebbe essere costituito dall'inserimento di clausole risolutive espresse (c.d. "Clausole 231") nei contratti di fornitura o collaborazione (partnership, appalto, ecc.), che facciano esplicito riferimento al rispetto delle disposizioni del Codice Etico.

1.7 Valore contrattuale del Codice Etico

Le norme del Codice Etico costituiscono parte integrante delle obbligazioni contrattuali del personale ai sensi dell'articolo 2104 del c.c. ("Diligenza del prestatore di lavoro") e dell'articolo 2105 c.c. ("Obbligo di fedeltà").

La Società valuta sotto il profilo disciplinare, ai sensi della vigente normativa, i comportamenti contrari ai principi indicati nel Codice applicando le sanzioni che la diversa gravità dei fatti può giustificare.

- Art. 2104 c.c. "... Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'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 ...".

- Art. 2105 c.c. "... Il prestatore di lavoro non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio ...".

In ragione della loro valenza disciplinare, il Codice Etico e le procedure il cui mancato rispetto si intende sanzionare sono espressamente inseriti nel regolamento disciplinare aziendale e comunque formalmente dichiarati vincolanti mediante una circolare interna o un comunicato formale, nonché esposti, così come previsto dall'art. 7, co. 1, l. n. 300/1970, "mediante affissione in luogo accessibile a tutti", evidenziando esplicitamente le sanzioni collegate alle diverse violazioni.

2. PRINCIPI GENERALI

2.1 Osservanza delle disposizioni di legge

La Società assume come principio imprescindibile il rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti in tutti i Paesi in cui opera.

Tale impegno è vincolante non solo per l'Amministratore Unico, i dipendenti e i collaboratori, ma anche per consulenti, fornitori, clienti e per chiunque intrattenga rapporti con la Società. Del Carlo non avvia né prosegua rapporti con soggetti che non intendano uniformarsi a questo principio.

In nessun caso il perseguimento dell'interesse aziendale può giustificare o rendere accettabili condotte in violazione della legge.

La Società si impegna a garantire adeguate attività di informazione, formazione e sensibilizzazione continua sui contenuti del presente Codice Etico, sul Modello 231 e sulle regole di comportamento ad essi collegate.

2.2 Onestà e integrità nei rapporti

Tutte le relazioni professionali instaurate dai Destinatari, interne ed esterne alla Società, devono essere improntate al rispetto della legge, della dignità della persona e dei principi del Codice Etico e del Modello 231.

La conduzione delle relazioni, a ogni livello, deve ispirarsi a trasparenza, correttezza, lealtà e onestà, evitando qualsiasi forma di discriminazione fondata su età, sesso, origine etnica, nazionalità, condizioni personali e sociali, credo religioso o politico.

La Società non tollera pratiche di corruzione, né attività illecite rivolte alle istituzioni pubbliche o a soggetti privati. Parimenti, non sono ammessi comportamenti in contrasto con la normativa vigente, anche se finalizzati ad un presunto interesse aziendale.

2.3 Rapporti con la Pubblica Amministrazione e le Istituzioni

Nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e con le Istituzioni, nazionali o estere, la Società vieta di offrire, promettere, sollecitare o accettare denaro, beni, servizi, prestazioni o altre utilità finalizzate all'esecuzione di atti contrari o conformi ai doveri d'ufficio.

Nei Paesi in cui la prassi commerciale preveda l'offerta di regali come segno di cortesia, essi possono essere consentiti solo se:

- di modico valore e natura appropriata;
- conformi alle leggi e alle consuetudini locali;
- non interpretabili come mezzo per ottenere indebiti favori o agevolazioni.

Tali spese devono essere sempre autorizzate preventivamente dall'Amministratore Unico o dal Responsabile delegato e adeguatamente documentate.

2.4 Gestione e conduzione dell'operatività

Ogni operazione e transazione economica dell'Ente deve essere legittima, autorizzata, correttamente registrata, coerente, congrua, verificabile.

L'Ente promuove e favorisce l'adozione di tutti quegli strumenti necessari per assicurare che le azioni e le operazioni condotte nell'interesse della Società abbiano adeguata e coerente registrazione, al fine di rendere possibile la verifica del processo di decisione, autorizzazione e svolgimento. La gestione e conduzione dell'operatività deve avvenire nel rispetto dei criteri di correttezza, economicità, trasparenza, efficienza ed efficacia.

2.5 Il conflitto di interessi

Tutto il personale nell'esercizio delle proprie funzioni non deve assumere decisioni o svolgere attività in conflitto con gli interessi dell'Ente o incompatibili con i doveri d'ufficio. Anche l'Amministratore Unico deve attenersi rigorosamente a questo principio.

Le situazioni in contrasto con questa norma devono essere comunicate immediatamente ai propri Responsabili.

In particolare, i componenti degli Organi aziendali, il management, il personale dipendente ed i collaboratori dell'Ente devono evitare conflitti di interesse tra eventuali attività economiche personali e familiari e le mansioni che svolgono all'interno della struttura di appartenenza.

2.6 L'imparzialità

Nelle relazioni con i propri stakeholder (ad esempio gare di appalto, procedimenti contenziosi, ecc.) la Società evita ogni discriminazione fondata su età, sesso, sessualità, salute, razza o nazionalità, opinioni politiche e credenze religiose, non tiene conto di raccomandazioni o suggerimento di provenienza esterna o interna ed assicura imparzialità ed equità nel rispetto delle regole legali o contrattuali e dei principi sanciti nel presente Codice Etico.

2.7 L'obbligo di riservatezza e tutela delle informazioni

L'Ente tutela la riservatezza delle informazioni e dei dati in proprio possesso, operando nel rispetto delle Leggi e dei Regolamenti vigenti in materia.

Tutto il personale di ogni ordine e grado e collaboratori esterni, sono tenuti al rispetto di tale principio anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro.

L'obbligo di riservatezza sulle informazioni confidenziali acquisite è imposto anche ai soggetti con cui la Società intrattenga rapporti contrattuali o di altro genere, mediante specifiche clausole contrattuali o mediante la sottoscrizione di patti di riservatezza.

L'Ente adotta gli opportuni presidi affinché la gestione al suo interno e le comunicazioni all'esterno di informazioni a qualsiasi titolo avvenga nel rispetto delle Leggi e dei Regolamenti vigenti nonché in ossequio ai principi di trasparenza e correttezza.

Le informazioni destinate al pubblico devono essere chiare, complete, veritiere e non forvianti, tali da consentire ai destinatari delle medesime l'assunzione di decisioni consapevoli.

L'Ente individua ed indica i canali, le forme ed i Responsabili per le azioni di comunicazione da e con soggetti terzi.

2.8 La tutela del patrimonio aziendale

La Società promuove la tutela e l'utilizzo oculato e diligente dei beni, delle attrezzature e delle risorse aziendali nel rispetto dei criteri di correttezza, economicità, efficienza ed efficacia in funzione del perseguimento del proprio oggetto sociale.

2.9 Corretta tenuta ed affidabilità delle situazioni contabili

La Società rispetta le norme ed i principi di redazione delle situazioni contabili annuali, di previsione e di tenuta della contabilità.

Le informazioni, i dati aziendali e le interazioni contabili dei fatti di gestione devono garantire la trasparenza, l'accuratezza e la completezza e dare una fedele rappresentazione dell'attività di gestione e della situazione patrimoniale, economica e finanziaria.

2.10 I comportamenti nei luoghi di lavoro

Il personale della Società deve conformare la propria attività alle disposizioni di legge ed alle procedure aziendali nel rispetto delle regole stabilite dalla legge e dal contratto di lavoro.

2.11 La responsabilità individuale

Ognuno è responsabile delle azioni poste in essere nello svolgimento della propria attività lavorativa.

Inoltre, per coloro che svolgono funzioni direttive, si aggiunge anche la responsabilità di sorvegliare l'attività svolta dal personale soggetto alla loro direzione e controllo.



2.12 Igiene, sicurezza e tutela dell'ambiente di lavoro

La Società si è impegnata a stimolare sempre più il management e il personale dipendente al rispetto sostanziale del D. Lgs. 81/08 e s.m.i (nonché le specifiche normative di settore).

Per realizzare ciò si è impegnata a verificare che le modalità di lavoro siano effettivamente svolte in modo sicuro, adoperandosi affinché sia diffusa la cultura della sicurezza sul lavoro, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i dipendenti/ collaboratori.

La Società adotta altresì tutte le misure di sicurezza richieste dall'evoluzione tecnologica per garantire un ambiente lavorativo sicuro e salubre, nel pieno rispetto della normativa vigente in materia di prevenzione e protezione.

Ogni dipendente/collaboratore deve contribuire alla buona gestione dell'Igiene e Sicurezza e tutela dell'ambiente di lavoro, operando sempre nel rispetto della normativa vigente, e non deve sottoporre gli altri dipendenti/collaboratori a rischi che possano provocare danni alla loro salute o incolumità fisica.

2.13 La privacy

La privacy del collaboratore è tutelata adottando standard che specificano le informazioni che l'impresa richiede al collaboratore e le relative modalità di trattamento e conservazione.

È preclusa qualsiasi indagine sulle idee, le preferenze, i gusti personali e, in generale, la vita privata del collaboratore. Tali standard prevedono inoltre il divieto, fatte salve le ipotesi previste dalla legge, di comunicare i dati personali senza previo consenso dell'interessato.

2.14 La responsabilità negli affari

L'Ente assicura che la conduzione degli affari sia improntata al rispetto dei principi di integrità e trasparenza.

In particolare, tutte le operazioni, negoziazioni, e in genere i comportamenti posti in essere nella pratica degli affari devono essere improntati alla massima correttezza, con esclusione di qualsiasi fenomeno di corruzione o favoritismo, alla completezza e trasparenza delle informazioni ed alla legittimità, non solo su base formale, sulla base delle norme vigenti e delle procedure interne.

2.15 Lo sviluppo e la tutela della professionalità

L'Ente si impegna a sviluppare le capacità e le competenze del proprio personale, perseguendo una politica fondata sulle pari opportunità e sui meriti, considerando la professionalità una garanzia per l'intera collettività ed una condizione determinate per raggiungere i propri obiettivi.

Pertanto, ricerca, selezione, assunzione e sviluppo di carriera rispondono soltanto a valutazioni oggettive della qualità lavorativa, senza discriminazione alcuna.

2.16 Il valore strategico delle risorse umane

Le Risorse Umane sono considerate valore primario per il conseguimento degli obiettivi della Società in virtù del contributo professionale apportato nell'ambito di un rapporto basato su lealtà, correttezza, fiducia reciproca e pieno rispetto della Personalità Individuale.

La Società tutela e promuove il valore delle Risorse Umane, favorendone la crescita professionale, impegnandosi ad evitare discriminazioni di ogni natura e garantendo pari opportunità, nonché offrendo condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale ed ambienti di lavoro sicuri e salubri, nel rispetto delle Norme vigenti e dei diritti dei Lavoratori.

I rapporti intercorrenti tra i diversi livelli gerarchici (correlati a diversi livelli di responsabilità esistenti all'interno dell'Ente) devono essere improntati ai principi sopra enunciati.

La Società non ammette la conduzione di relazioni di lavoro extracontrattuali.

Nella gestione del personale, la Società assicura a tutti le medesime opportunità, garantendo un trattamento equo basato su criteri di merito, senza discriminazione alcuna. Il personale è assunto con regolare contratto di lavoro e non è tollerata alcuna forma di lavoro irregolare. L'Ente si impegna inoltre a tutelare l'integrità morale del personale, evitando che questi subisca illeciti condizionamenti o indebiti disagi. Per questo motivo salvaguarda il personale da atti di violenza psicologica e contrasta qualsiasi atteggiamento o comportamento discriminatorio o lesivo della persona, delle sue convinzioni e delle sue preferenze.

Non sono ammesse molestie sessuali o atteggiamenti intimidatori e ostili nelle relazioni di lavoro interne o esterne. L'Ente si impegna a vigilare sul rispetto delle vigenti leggi in materia di divieto del fumo.

3. CRITERI DI CONDOTTA

In attuazione dei Principi Generali sopra enunciati, la Società promuove altresì i seguenti Criteri di Condotta, fermo restando che la propria attività deve sempre essere improntata al rispetto della legalità e del principio della buona fede.

3.1 Criteri di condotta nelle relazioni con i fornitori

3.1.1 Scelta del fornitore

Le modalità di scelta del fornitore devono essere conformi alle norme vigenti e alle procedure interne della Società all'uopo previste.

La scelta del fornitore e l'acquisto di beni e servizi di qualsiasi tipo devono avvenire nel rispetto dei principi di concorrenza e pariteticità delle condizioni dei presentatori delle offerte e sulla base di valutazioni obiettive circa la competitività, la qualità, la professionalità, l'utilità e il prezzo della fornitura.

Nella selezione la Società adotta criteri oggettivi e trasparenti previsti dalla normativa vigente, dai regolamenti e dalle disposizioni interne di riferimento e non preclude a nessuna azienda fornitrice, in possesso dei requisiti richiesti, la possibilità di competere.

3.1.2 Trasparenza

Le relazioni con i fornitori della Società, comprensive dei contratti finanziari e di consulenza, sono regolate dalle norme del presente Codice Etico e sono oggetto di costante ed attento monitoraggio da parte della Società, anche sotto il profilo della congruità delle prestazioni o dei beni forniti rispetto al corrispettivo pattuito.

La Società predispone opportune procedure per garantire la massima trasparenza delle operazioni di selezione del fornitore e di acquisto di beni e servizi.

E' previsto un accurato sistema di archiviazione della documentazione dell'intera procedura di selezione e di acquisto tale da consentire la ricostruzione di ogni operazione.

3.1.3 Correttezza e diligenza nell'esecuzione dei contratti

La Società si adopera al fine di costruire un rapporto collaborativo e di reciproca fiducia con il fornitore.

La Società si impegna fornire informazioni chiare e tempestive riguardo alle caratteristiche dell'attività, alle forme e ai tempi di pagamento nel rispetto delle norme vigenti.

3.1.4 Tutela dell'ambiente e dei profili etici

La Società si impegna a promuovere, nell'ambito delle proprie attività aziendali, il rispetto dell'ambiente e ad assicurare che esse siano svolte in modo conforme ai principi etici.

A tal fine, la Società elabora specifiche procedure in materia di tutela ambientale.

3.2 Criteri di condotta dei Dipendenti e dei Collaboratori

Le disposizioni di cui ai punti successivi sono indirizzate ai dipendenti ed estese a tutti i collaboratori, agli amministratori, ai consulenti e a chiunque instauri con la Società, a qualsiasi titolo, un rapporto di collaborazione.

I dipendenti ed i collaboratori come sopra intesi devono osservare una condotta corretta e trasparente nello svolgimento delle proprie funzioni, contribuendo così all'efficacia del sistema di controllo interno, a tutela di Cantiere Navale Francesco Del Carlo s.r.l.

Nel rispetto delle norme di legge, i collaboratori devono mantenere un comportamento improntato a disponibilità nei confronti dei soci, degli altri organi sociali e delle Autorità di Vigilanza.

3.2.1 Rapporti con il personale della società Cantiere Navale Francesco Del Carlo s.r.l.

La società riconosce il valore delle risorse umane, il rispetto della loro autonomia e l'importanza della loro partecipazione all'attività aziendale.

La gestione del rapporto di lavoro, perseguendo un'organizzazione per obiettivi, è orientata a favorire la crescita professionale e delle competenze di ciascun dipendente anche in relazione all'applicazione degli strumenti di incentivazione.

E' vietata ogni discriminazione razziale, di sesso, di nazionalità, di religione, di lingua, sindacale o politica nell'assunzione, nella retribuzione, nelle promozioni o nel licenziamento nonché ogni forma di favoritismo.

3.2.2 Sicurezza e salute nei luoghi di lavoro

La società si impegna a tutelare l'integrità morale e fisica dei propri dipendenti, dei consulenti e dei propri clienti.

A tal fine promuove comportamenti responsabili e sicuri ed adotta tutte le misure di sicurezza richieste dall'evoluzione tecnologica per garantire un ambiente lavorativo sicuro e salubre, nel pieno rispetto della normativa vigente in materia di prevenzione e protezione (D.lgs. 81/08 e s.m.i.).

3.2.3 Tutela della persona

La Società si impegna a garantire il rispetto delle condizioni necessarie per l'esistenza di un ambiente di lavoro collaborativo e non ostile e a prevenire comportamenti discriminatori di qualsiasi tipo.

È richiesta la collaborazione di tutti al fine di mantenere un clima di reciproco rispetto della dignità, dell'onore e reputazione di ciascuno.

I dipendenti che ritengano di aver subito discriminazioni possono riferire l'accaduto al proprio responsabile o all'Organismo di Vigilanza che procederà ad accertare l'effettiva violazione del Codice etico.

Non costituiscono discriminazioni quelle disparità motivabili sulla base di criteri oggettivi.

3.2.4 Selezione del personale

Fermi restando gli obblighi derivanti dalle disposizioni vigenti, la selezione del personale è subordinata alla verifica della piena rispondenza dei candidati ad una sostanziale aderenza ai profili professionali richiesti dalla Società, nel rispetto delle pari opportunità per tutti i soggetti interessati.

3.2.5 Assunzione

L'assunzione del personale avviene sulla base di regolari contratti di lavoro, non essendo ammessa alcuna forma di rapporto lavorativo non conforme o comunque elusiva delle disposizioni vigenti.

3.2.6 Doveri del personale

Il personale si impegna a rispettare gli obblighi previsti dal presente Codice Etico e deve attenersi, nell'espletamento dei propri compiti, al rispetto della legge ed improntare la propria condotta ai principi di integrità, correttezza, fedeltà e buona fede.

3.2.7 Ulteriori doveri. Scritture contabili e registrazioni

Coloro ai quali è affidato il compito di tenere le scritture contabili sono tenuti ad effettuare ogni registrazione in modo accurato, completo, veritiero e trasparente e a consentire eventuali verifiche da parte di soggetti, anche esterni, a ciò preposti.

Le evidenze contabili devono basarsi su informazioni precise e verificabili e devono rispettare pienamente le procedure interne in materia di contabilità.

Ogni scrittura deve permettere di ricostruire la relativa operazione e deve accompagnarsi ad una adeguata documentazione.

Tutte le azioni riguardanti l'attività aziendale devono risultare da adeguate registrazioni che consentano di operare verifiche e controlli sul processo di decisione, autorizzazione e svolgimento. Chiunque venga a conoscenza di eventuali omissioni, errori o falsificazioni è tenuto a darne notizia al proprio responsabile e all'Organismo di Vigilanza.

3.2.8 Conflitto di interessi

Il dipendente deve mantenere una posizione di autonomia ed integrità al fine di evitare di assumere decisioni o svolgere attività in situazioni, anche solo apparenti, di conflitto di interessi rispetto all'attività della Società.

Deve essere evitata qualsiasi attività che contrasti con il corretto adempimento dei propri compiti o che possa nuocere agli interessi e all'immagine dell'Ente.

Ogni situazione di conflitto di interessi, reale o potenziale, deve essere preventivamente comunicata al responsabile che, secondo le modalità previste, informerà l'Organismo di Vigilanza

3.2.9 Beni aziendali

Il dipendente usa e custodisce con cura i beni di cui dispone per ragioni di ufficio. Non è ammesso l'uso difforme dei beni e delle risorse di proprietà della Società.

Ogni dipendente è direttamente e personalmente responsabile della protezione e dell'utilizzo legittimo dei beni e delle risorse a lui affidate per lo svolgimento delle proprie funzioni.

La Società, nel rispetto delle leggi vigenti, adotta le misure necessarie al fine di impedire utilizzi difformi degli stessi.

3.2.10 Uso dei sistemi informatici

Ogni dipendente è tenuto al rispetto delle disposizioni normative in vigore e delle condizioni contenute nei contratti di licenza nonché delle policies aziendali in materia.

Ogni dipendente, nell'ambito delle proprie competenze, è altresì tenuto a prevenire la possibile commissione di reati mediante l'uso degli strumenti informatici.

Secondo tale approccio, gli obiettivi fondamentali della sicurezza informatica che Cantiere Navale Francesco Del Carlo s.r.l. si pone sono i seguenti:

- **Riservatezza:** garanzia che un determinato dato sia preservato da accessi impropri e sia utilizzato esclusivamente dai soggetti autorizzati. Le informazioni riservate devono essere protette sia nella fase di trasmissione sia nella fase di memorizzazione/conservazione, in modo tale che l'informazione sia accessibile esclusivamente a coloro i quali sono autorizzati a conoscerla.

– **Integrità:** garanzia che ogni dato aziendale sia realmente quello originariamente immesso nel sistema informatico e sia stato modificato esclusivamente in modo legittimo. Si deve garantire che le informazioni vengano trattate in modo tale che non possano essere manomesse o modificate da soggetti non autorizzati.

– **Disponibilità:** garanzia di reperibilità di dati aziendali in funzione delle esigenze di continuità dei processi e nel rispetto delle norme che ne impongono la conservazione storica.

3.2.11 Regali, omaggi e altre utilità

Il dipendente non può chiedere, per sé o per altri, regali o altre utilità, né accettarne da chiunque abbia tratto o che comunque possa trarre benefici dall'attività aziendale, fatta eccezione per quelle d'uso di modico valore e conformi alle normali pratiche commerciali e di cortesia.

Il dipendente non può altresì offrire regali o altre utilità a tutti quei soggetti da cui possa acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività collegabile alla Società.

Non possono essere attribuiti vantaggi illeciti a clienti o fornitori pubblici e privati.

Le offerte di regali e vantaggi di valore non modico devono essere segnalate per consentire al responsabile di funzione un'immediata verifica, il quale, secondo le modalità previste, provvederà ad informare l'Organismo di Vigilanza.

3.2.12 Tutela della riservatezza

La Società tutela la privacy dei propri dipendenti, secondo le norme vigenti in materia (impegnandosi a non comunicare né diffondere, fatti salvi gli obblighi di legge, i relativi dati personali senza previo consenso dell'interessato).

L'acquisizione, il trattamento e la conservazione di dette informazioni avviene all'interno di specifiche procedure volte a garantire che persone non autorizzate possano venirne a conoscenza e il pieno rispetto delle norme a tutela della privacy.

3.2.13 Riservatezza e gestione delle informazioni

Il dipendente è tenuto a mantenere riservate le informazioni di cui è venuto a conoscenza nell'esercizio delle proprie funzioni in conformità alla legge, ai regolamenti e alle circostanze custodendo con cura i dati affidatigli.

Il dipendente deve osservare tale dovere di riservatezza anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro.

3.2.14 Obblighi di informazione

Tutti i dipendenti sono tenuti a riferire con tempestività e riservatezza al proprio responsabile di funzione e all'Organismo di Vigilanza ogni notizia di cui siano venuti a conoscenza nell'espletamento delle loro attività lavorative circa violazioni di norme giuridiche, del Codice Etico o altre disposizioni aziendali che possano, a qualunque titolo, costituire pregiudizio per la Società.



I responsabili di funzione devono vigilare sull'operato dei propri dipendenti e devono informare l'Organismo di Vigilanza di ogni possibile violazione delle predette norme.

3.3 Criteri di condotta per la tutela dell'Ambiente di lavoro

La Società si adopera per creare un ambiente di lavoro che garantisca a tutti coloro che interagiscono con l'Ente condizioni rispettose della dignità, e nel quale le caratteristiche umane, le convinzioni o le preferenze dei singoli non possano dar luogo a discriminazioni, condizionamenti o atti lesivi della persona.

La Società si impegna alla tutela della privacy riguardo ai dati attinenti alla sfera privata e le opinioni dei lavoratori.

L'Ente esige che nelle relazioni di lavoro interne ed esterne nessuno sia posto in stato di soggezione mediante violenza, minaccia, inganno, abuso di autorità, sfruttamento di una situazione di inferiorità fisica o psichica, ovvero di una situazione di necessità. La Società disapprova qualsiasi forma di molestie anche di carattere sessuale.

3.4 Criteri di condotta nella Sicurezza e Salute

La Società si adopera affinché sia diffusa la cultura della sicurezza sul lavoro, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i dipendenti/collaboratori.

L'Ente si attiva, principalmente con misure preventive, per preservare la salute e la sicurezza delle risorse umane, nonché per proteggere tutte le risorse aziendali.

Ogni dipendente/collaboratore deve contribuire alla buona gestione della Sicurezza e della Salute, operando sempre nel rispetto della normativa vigente, e non deve sottoporre gli altri dipendenti/collaboratori a rischi che possano provocare danni alla loro salute o incolumità fisica.

3.5 Criteri di condotta nella tutela del Patrimonio Aziendale

Al fine di tutelare i beni aziendali, ogni dipendente/collaboratore è tenuto ad operare con diligenza e attraverso comportamenti responsabili.

In particolare, ogni dipendente/collaboratore deve: utilizzare con scrupolo e parsimonia i beni a lui affidati; evitare utilizzi impropri dei beni aziendali, che possano essere causa di danno o di riduzione di efficienza, o essere comunque in contrasto con l'interesse dell'azienda; evitare utilizzi impropri dei beni aziendali per scopi e fini estranei alle proprie mansioni ed al proprio lavoro, specie se di pregiudizio per l'immagine e il decoro dell'Ente.

Ogni Dipendente o Collaboratore è responsabile della protezione delle risorse a lui affidate ed ha il dovere di informare tempestivamente il proprio responsabile di eventuali eventi dannosi per l'Ente.

3.6 Criteri di condotta nelle relazioni con la Pubblica Amministrazione e le Istituzioni

I rapporti con Enti pubblici ed Istituzioni di qualsiasi natura devono essere trasparenti e coerenti con la politica dell'Ente e devono essere intrattenuti dalle funzioni aziendali a ciò formalmente delegate.

Tale esigenza è avvertita anche in una realtà come quella di Cantiere Navale Del Carlo s.r.l. che può trovarsi a contatto con la Pubblica Amministrazione.

A tal fine l'Ente ha improntato i propri rapporti con la P.A. sulla massima trasparenza non intervenendo nella sfera dei poteri pubblici o in quella politica per favorire interessi terzi allo scopo di ricevere benefici di varia natura.

Non è consentito, pertanto, offrire denaro o doni (salvo che si tratti di doni od utilità d'uso di modico valore, ed in ogni caso tali da non pregiudicare l'integrità o la reputazione di una delle parti e da non poter essere intesi come finalizzati ad ottenere vantaggi impropri) ovvero intrattenere rapporti di consulenza, sponsorizzazione o pubblicità o conferire incarichi personali a Dirigenti, Funzionari o Dipendenti della Pubblica Amministrazione o loro parenti, sia italiani che di altri Paesi, che siano stati coinvolti in procedimenti amministrativi o giudiziario derivanti da incarichi a questi conferiti da Pubbliche Amministrazioni e che abbiano comportato vantaggi per Cantiere Navale Del Carlo s.r.l.

La Società considera atti di corruzione sia i pagamenti illeciti eseguiti direttamente da Soggetti aziendali, sia quelli effettuati tramite Soggetti che agiscono per conto degli stessi.

In relazione a qualsiasi rapporto intrattenuto con la Pubblica Amministrazione o concessionari di un pubblico esercizio si proibisce di offrire e/o accettare qualsiasi oggetto, servizio, prestazione o somme di valore o altra utilità per l'esecuzione di atti contrari o conformi al proprio ufficio.

Quando è in corso una trattativa d'affari, richiesta e/o rapporto con la Pubblica Amministrazione, il Personale incaricato non dovrà cercare di influenzare le decisioni della Controparte, in ciò ricomprendendo i Funzionari che trattano o prendono decisioni per conto della Pubblica Amministrazione.

Nel caso specifico dell'effettuazione di una gara con la Pubblica Amministrazione si dovrà operare nel rispetto della Legge e della corretta pratica commerciale.

Se la Società utilizza un Ente e/o Soggetto terzo per essere rappresentata nei rapporti verso la Pubblica Amministrazione, nei confronti dello stesso, dei suoi Dipendenti e/o Collaboratori sono applicate le stesse direttive valide per i Dipendenti della stessa.

L'Ente inoltre non potrà essere rappresentato da Soggetti terzi la cui collaborazione possa connotare ipotesi di conflitto di interessi.

In particolare, ed in via esemplificativa, nei rapporti con rappresentanti delle Istituzioni pubbliche e della Pubblica Amministrazione in genere, italiana od estera, è vietato:

- promettere o concedere erogazioni in denaro per finalità diverse da quelle istituzionali;

- promettere o concedere favoritismi nell'assunzione di personale, nella scelta di fornitori di beni e servizi, nella comunicazione di informazioni e documenti;
- produrre documenti e/o dati falsi o alterati od omettere informazioni dovute, anche al fine di ottenere contributi/sovvenzioni/finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di Enti pubblici o della Comunità Europea;
- destinare contributi/sovvenzioni/finanziamenti pubblici a finalità diverse da quelle per le quali sono stati ottenuti;
- accedere in maniera non autorizzata ai sistemi informativi della Pubblica Amministrazione per ottenere e/o modificare informazioni a vantaggio dell'Ente.

3.7 Criteri di condotta nei rapporti con Autorità Pubbliche di Vigilanza

I rapporti con le Autorità Pubbliche di Vigilanza, italiane, comunitarie o estere, sono improntati alla massima collaborazione, trasparenza e correttezza.

La Società dà piena e scrupolosa attuazione agli adempimenti nei confronti delle predette Autorità e collabora attivamente nel corso delle attività ispettive.

3.8 Criteri di condotta nei rapporti con l'Autorità Giudiziaria

L'Ente sta in giudizio nella persona del suo legale rappresentante, che la rappresenta con lealtà e trasparenza, avvalendosi di legali competenti e di specchiata onestà deontologica. In nessun modo, l'importanza della causa potrà giustificare l'esercizio diretto o indiretto di indebite pressioni (in qualsiasi forma esercitate o tentate) volte ad indurre l'Autorità giurisdizionale a favorire l'Ente nella decisione della vertenza.

3.9 Criteri di condotta nei rapporti con organizzazioni politiche e sindacali

La Società si astiene da qualsiasi pressione diretta o indiretta ad esponenti politici.

La Società non eroga contributi ad organizzazioni con le quali possano sussistere interessi in conflitto.

Qualsiasi rapporto dell'Ente con le predette organizzazioni e loro rappresentanti deve essere improntato alla legalità e alla massima trasparenza, integrità e imparzialità, al fine di instaurare una corretta dialettica.

3.10 Criteri di condotta in materia ambientale

La politica ambientale della Società nasce dalla consapevolezza del ruolo strategico che la propria missione ha nello sviluppo sostenibile del territorio e che l'ambiente rappresenta un vantaggio competitivo in un mercato sempre più attento alla qualità dei servizi. La Società si impegna a promuovere lo sviluppo sostenibile attraverso l'adozione di misure che favoriscano il risparmio e l'efficienza energetica nonché il rispetto dell'ambiente e la salvaguardia delle risorse naturali.



3.11 Criteri di condotta in materia societaria

Le denunce, le comunicazioni e i depositi presso il Registro delle Imprese che sono obbligatori per la Società, devono essere effettuati dai soggetti identificati dalle leggi in modo tempestivo, veritiero e nel rispetto delle normative vigenti.

È fatto espresso divieto di impedire od ostacolare, attraverso l'occultamento di documenti od altri idonei artifici, lo svolgimento delle attività di controllo o di revisione legalmente ed eventualmente attribuite ad altri Organi aziendali.

È vietato ripartire utili o acconti su utili non effettivamente conseguiti o destinati a riserva o distribuire riserve indisponibili.

È vietato porre in essere operazioni sull'utile dell'esercizio difforme dalla Legge e dallo Statuto Sociale.

È vietata ogni genere di operazione che possa cagionare danno ai Creditori.

3.12 Rapporti con i mass media

I rapporti con i mezzi di comunicazione ed informazione devono essere curati e tenuti da soggetti espressamente delegati dall'Ente che dovranno verificare le richieste prima di rilasciare eventuali comunicazioni.

Ogni informazione rilasciata deve essere improntata a principi di verità, trasparenza, correttezza e prudenza, nel rispetto del presente Codice Etico, delle procedure interne e della tutela dell'immagine aziendale.

È vietato comunicare in nome della Società dati o notizie agli organi di stampa e di comunicazione in assenza di espressa delega aziendale.

4. EFFICACIA DEL CODICE ETICO E CONSEGUENZE DELLE SUE VIOLAZIONI

4.1. Osservanza del Codice Etico

L'osservanza delle norme del Codice Etico deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti. Essa deve altresì considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali assunte dai collaboratori non subordinati e/o soggetti aventi relazioni d'affari con l'Ente.

Il management della Società ha la responsabilità di far sì che le aspettative dell'Ente nei confronti dei dipendenti siano da questi comprese e messe in pratica. Il management, pertanto, deve assicurare che gli impegni espressi nel Codice Etico vengano attuati.

4.2 Segnalazione di violazione

Allo scopo di garantire l'effettiva applicazione del Codice Etico, la Società richiede a tutti coloro che vengano a conoscenza di eventuali casi di inosservanza del Codice stesso, all'interno dell'Ente, di effettuare una segnalazione.

I dipendenti devono riferire eventuali violazioni o sospetti di violazione al diretto superiore, oppure, nei casi in cui la segnalazione del dipendente al proprio superiore non sia efficace o opportuna, devono rivolgersi all'Organo di Amministrazione, oppure direttamente all'Organismo di Vigilanza (OdV).

L'Organismo di Vigilanza è tenuto a dare corso tempestivamente alla verifica puntuale ed attenta delle notizie trasmesse, e, accertata la fondatezza della segnalazione, sottoporre il caso alla funzione aziendale competente per l'applicazione di eventuali sanzioni disciplinari o per l'attivazione di meccanismi di risoluzione contrattuale. È facoltà dell'Organismo di Vigilanza convocare e sentire il soggetto autore della segnalazione ed eventuali altri soggetti coinvolti, consultando eventualmente il vertice della società.

Per i soggetti esterni all'Ente, le segnalazioni devono essere inoltrate direttamente all'Organismo di Vigilanza.

Le segnalazioni all'Organismo di Vigilanza devono essere effettuate con le seguenti modalità, alternative tra loro:

- Tramite posta interna, utilizzando le cassette postali predisposte dalla Società, in carta libera, da indirizzare all'OdV.
- Attraverso la segnalazione al seguente indirizzo odvcantierenavaledelcarlo@gmail.com

Con riferimento alla notizia di avvenuta o tentata violazione delle norme contenute nel Codice Etico, Cantiere Navale Del Carlo s.r.l. . garantirà che nessuno, in ambito lavorativo, possa subire ritorsioni,

illeciti condizionamenti, disagi e discriminazioni, per aver segnalato la violazione dei contenuti del Codice Etico.

Costituisce violazione del Codice Etico anche qualsiasi forma di ritorsione nei confronti di chi ha effettuato in buona fede segnalazioni di possibili violazioni del Codice. Inoltre, va considerata violazione del Codice Etico il comportamento chi accusi altri dipendenti di violazione, con la consapevolezza che tale violazione non sussiste.

4.3. Sanzioni

La violazione dei principi fissati nel Codice Etico e nelle procedure aziendali compromette il rapporto di fiducia tra l'Ente e chiunque commetta la violazione (Amministratori, dipendenti, consulenti, collaboratori a vario titolo, clienti, fornitori, partner commerciali e finanziari).

Le violazioni, una volta accertate, saranno perseguite incisivamente, con tempestività ed immediatezza, attraverso l'adozione, compatibilmente a quanto previsto dal quadro normativo vigente, di provvedimenti disciplinari adeguati e proporzionati, indipendentemente dall'eventuale rilevanza penale di tali comportamenti e dall'instaurazione di un procedimento penale nei casi in cui costituiscano reato.



I provvedimenti disciplinari per le violazioni del Codice Etico sono adottati dalla Società in linea con le leggi vigenti, con Sistema Disciplinare e con i relativi contratti di lavoro nazionali o aziendali.

Tali provvedimenti possono comprendere anche l'allontanamento dall'Ente degli stessi responsabili.

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

4.4. Divulgazione del Codice Etico

Il presente Codice è portato a conoscenza degli organi sociali, dei dipendenti della Società, dei consulenti e collaboratori e di qualsiasi altro soggetto terzo che possa agire per conto dell'Ente. Tutti i citati soggetti sono tenuti ad apprendere e a rispettarne i contenuti.

Il Codice di Comportamento è pubblicato con adeguato risalto nel sito internet aziendale. Una copia cartacea viene distribuita a tutti i dipendenti e collaboratori in servizio attuale e futuro.

Gli aggiornamenti e le revisioni del Codice Etico vengono definiti ed approvati dall'Organo di Amministrazione.

Allo scopo di assicurare la corretta comprensione del Codice Etico, la società predispone un piano di informazione/formazione, che assicuri la completa divulgazione e spiegazione del documento in questione.

RIFERIMENTI

- D. Lgs. 8. giugno 2001 n. 231 e aggiornamenti successivi;
- Linee Guida Confindustria per la costruzione del Modello Organizzativo D. Lgs. 231/2001 (aggiornate al 2021).