	CODICE ETICO	Rev. 02 del 14/01/2021
	Insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità relative ai comportamenti rilevanti alla luce dei reati presupposto del D.Lgs. 231/2001	Pagina 1 di 8

SOMMARIO

Principi Generali

Premessa

Il Codice Etico

Ambito soggettivo di applicazione

Norme generali di comportamento

Rapporti Esterni

Disposizioni generali

Rapporti con i clienti

Rapporti con i fornitori

Rapporti con la Pubblica Amministrazione

Situazioni di conflitto di interessi

Rapporti Interni

Reati societari

Reati in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro

Sistema Disciplinare

Principi generali

Misure nei confronti degli amministratori

Misure nei confronti dei dirigenti

Misure nei confronti dei lavoratori subordinati

Misure nei confronti di consulenti e partner

Attuazione del Codice Etico

Organismo di Vigilanza

Formazione etica

Verifiche periodiche

PRINCIPI GENERALI

Premessa

Con il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 recante la Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di responsabilità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300 – di seguito il Decreto – entrato in vigore il 4 luglio successivo, il legislatore ha inteso adeguare la normativa italiana alle convenzioni internazionali a cui l'Italia aveva da tempo aderito, come la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea, la Convenzione del 26 maggio 1997, anch'essa firmata a Bruxelles, sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri e la convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali. Con tale decreto è stato introdotto nel nostro Ordinamento, a carico delle persone giuridiche, un regime di responsabilità amministrativa da reato nel caso in cui siano commessi alcuni reati nell'interesse dell'ente stesso. Questa responsabilità va ad aggiungersi a quella prettamente penale prevista per il soggetto che materialmente da luogo alla condotta criminosa. La responsabilità prevista dal decreto si configura anche in relazione a reati commessi all'estero, purché per gli stessi non proceda lo Stato nel cui luogo è stato commesso il reato.

I punti fondamentali del Decreto riguardano:

- a) Le persone coinvolte nella commissione del reato, che sono:
 1. Persone fisiche che rivestono posizioni apicali (rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente o di altra unità organizzativa) ovvero persone che esercitano, di fatto, la gestione ed il controllo;
 2. Persone fisiche sottoposte alla direzione o vigilanza da parte di uno dei soggetti sopraindicati.
- b) La tipologia dei reati prevista, che riguarda in primo luogo quelli contro la Pubblica Amministrazione, ed in particolare:
 1. Malversazione ai danni dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316bis c.p.)
 2. Indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di altro ente pubblico (art.

- 316ter c.p.)
3. Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640, comma 1, n.1 c.p.)
 4. Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640bis c.p.)
 5. Frode informatica a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640ter c.p.)
 6. Corruzione per un atto d'ufficio (art. 318 c.p.)
 7. Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.)
 8. Corruzione in atti giudiziari (art. 319ter c.p.)
 9. Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.)
 10. Concussione (art. 317 c.p.)
 11. Corruzione di persone incaricate di un pubblico servizio (art. 320 c.p.)
 12. Peculato, concussione, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità Europee e di funzionari delle Comunità Europee e di Stati esteri (art. 322bis c.p.)
- c) Successivamente, in virtù dell'entrata in vigore del D.Lgs. 350/2001, i reati di cui all'art. 25bis del Decreto, e cioè:
1. Falsificazione di monete, spendita ed introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.)
 2. Alterazione di monete (art. 454 c.p.)
 3. Spendita ed introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.)
 4. Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.)
 5. Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione, o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.)
 6. Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.)
 7. Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.)
 8. Uso di valori di bollo contraffatti o alterati
- d) A seguito dell'entrata in vigore del D.Lgs. 61/2002 i c.d. reati societari così come configurati dall'art. 25ter del Decreto:
1. False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.)
 2. False comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori (art. 2622 c.c.)
 3. Falso in prospetto (art. 2623 c.c.)
 4. Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione (art. 2624 c.c.)
 5. Impedito controllo (art. 2625 c.c.)
 6. Formazione fittizia di capitale (art. 2632 c.c.)
 7. Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.)
 8. Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.)
 9. Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.)
 10. Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.)
 11. Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.)
 12. Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.)
 13. Aggiotaggio (art. 2637 c.c.)
 14. Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.)
- e) Poi, ancora, successivamente all'entrata in vigore della Legge 7/2003, i c.d. reati con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali;
- f) La legge 228/2003 ha introdotto una serie di reati contro la personalità individuale ed in particolare inerenti alla pedopornografia minorile e ad altre attività connesse;
- g) L'art. 9 della legge 62/2005 ha introdotto altri reati identificati come "abusi di mercato" tra quelli previsti dal Decreto. I reati in questione sono rubricati come "abuso di informazioni privilegiate" e "manipolazione del mercato";
- h) Fondamentale poi la successiva introduzione fatta dalla legge 123/2007 che ha introdotto l'omicidio colposo e le lesioni

personali colpose gravi e gravissime commesse con la violazione delle norme a tutela della sicurezza sui luoghi di lavoro;

- i) Poi il D.Lgs. 231/2007 ha introdotto i reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita di cui agli articoli 648, 648bis e 648 ter del codice penale;
- j) La legge 48/2008 ha introdotto i reati informatici ed il trattamento illecito di dati, in particolare i reati di cui all'art. 615ter, 617quater, 617quinquies, 635bis, 635ter, 635quater, 635quinquies del codice penale;
- k) La legge 99/2009 ha introdotto i delitti di contraffazione, i delitti contro l'industria ed il commercio ed i delitti in materia di violazione del diritto d'autore;
- l) Il D.Lgs. 121/2011 ha introdotto i reati ambientali;
- m) La legge 161/2017 ha introdotto i reati di razzismo e xenofobia;
- n) I reati di frode in competizioni sportive e esercizio abusivo del giuoco o scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati sono stati introdotti in data 17 maggio 2019;
- o) Infine nel corso dell'anno 2020 sono stati introdotti i reati tributari.

L'articolo 6 del Decreto prevede una forma di esonero dalla responsabilità qualora l'ente dimostri che:

- a. L'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto illecito, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati;
- b. Ha affidato ad un Organismo di Vigilanza dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e sull'efficace osservanza del Modello nonché di curarne l'aggiornamento;
- c. Le persone che hanno commesso il fatto hanno agito fraudolentemente;
- d. Non vi è stato omesso o insufficiente controllo da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Il Decreto prevede inoltre che i suddetti Modelli debbano rispondere alle seguenti esigenze:

- a. Individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi reati;
- b. Prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- c. Individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
- d. Prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- e. Introdurre un sistema disciplinare privato idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Lo stesso Decreto prescrive che i Modelli di organizzazione, gestione e controllo possono essere adottati, garantendo il rispetto delle prescrizioni di cui sopra, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i ministeri competenti, può formulare entro 30 giorni, osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati.

Le sanzioni previste per gli enti in caso di commissione di uno dei reati presupposto da parte di loro personale sono:

- Sanzioni pecuniarie;
- Sanzioni interdittive;
- Confisca;
- Pubblicazione della sentenza.

In particolare le principali sanzioni interdittive, peraltro applicabili ai soli reati di cui agli artt. 24, 25 e 25bis del Decreto, sono:


- L'interdizione dall'esercizio delle attività;
- La sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- L'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, nonché la revoca di quelli eventualmente già concessi;
- Il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Non insorge alcuna responsabilità in capo agli enti qualora gli stessi abbiano volontariamente impedito il compimento dell'azione ovvero la realizzazione dell'evento.

Il Codice Etico

ELMA spa ritiene di primaria importanza definire il sistema di controllo preventivo per impedire la realizzazione dei reati previsti dal Decreto, predisponendo un vero e proprio Codice Etico.

Il presente Codice è un documento ufficiale di **ELMA spa** che contiene l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità che gravano in capo ai propri addetti in relazione alle fattispecie di reato previste dal Decreto.

	CODICE ETICO	Rev. 02 del 14/01/2021
	Insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità relative ai comportamenti rilevanti alla luce dei reati presupposto del D.Lgs. 231/2001	Pagina 4 di 8

Spetta all'Organismo di Vigilanza facilitare e promuovere la conoscenza del Codice tra tutti i soggetti interessati. Ogni comportamento difforme è sanzionato secondo quanto contenuto all'interno del Codice Etico stesso.

Le norme del Codice si applicano a tutto il personale dipendente di **ELMA spa** senza distinzione alcuna di ruolo o inquadramento contrattuale. Oltre a questi possono essere chiamati a rispondere anche consulenti esterni il cui rapporto abbia carattere continuativo con la società.

I soggetti ai vertici di **ELMA spa**, quali amministratori o soggetti con funzioni di direzione, nonché tutti i dipendenti, i collaboratori ed i consulenti esterni nel perseguimento degli obiettivi aziendali sono in generale tenuti rispettare:

- I principi etici fondamentali quali l'onestà, l'integrità, la correttezza, la trasparenza e l'obiettività;
- Le leggi, i regolamenti in vigore e le prescrizioni contenute all'interno del presente Codice.

Alla luce di questo è fondamentale che ogni operazione risulti essere correttamente eseguita, registrata, autorizzata, verificabile e legittima. Questo significa che ogni operazione deve prevedere un adeguato sistema di registrazione e deve risultare da adeguata documentazione al fine di garantirne una facile tracciabilità. La finalità ultima è quella di riuscire a ricostruire attraverso controlli a posteriori il soggetto che abbia materialmente compiuto ciascuna operazione.

Ambito soggettivo di applicazione

Il presente Codice si applica ai soggetti indicati all'interno dell'art. 5, comma 1, del Decreto. Ed in particolare:

1. A tutti i soggetti in posizione apicale, quali amministratori o soggetti con funzione di direzione dell'intera **ELMA spa**;
2. A tutte le persone sottoposte direttamente alla direzione o al controllo dei soggetti in posizione apicale, quali dipendenti, collaboratori e consulenti anche temporanei ed esterni che possano agire in nome e per conto di **ELMA spa**.

Norme generali di comportamento

Tutti i soggetti indicati sono tenuti ad ispirare ogni loro attività ai principi dell'onestà e della correttezza professionale, rispettando le leggi e le normative vigenti e orientando ogni loro azione ai principi ed alle prescrizioni fissate dal presente Codice. I soggetti in posizione apicale devono effettuare vigilanza diretta sull'operato dei soggetti a loro sottoposti.

Tutte le operazioni e transazioni compiute devono essere ispirate al rispetto delle norme vigenti, alla massima correttezza gestionale e alla legittimità sia formale che sostanziale. Devono inoltre essere compiute nel rispetto delle prescrizioni e delle procedure interne, nonché entro i limiti delle mansioni e delle eventuali deleghe ricevute. Tutti i soggetti devono in ogni caso astenersi dal porre in essere comportamenti che possano integrare i reati di cui al Decreto.

RAPPORTI ESTERNI

Disposizioni generali

L'organo direttivo ed il personale devono tenere un comportamento improntato alla massima correttezza ed integrità in tutti i rapporti con persone ed enti esterni a **ELMA spa**.

Non sono ammesse forme di regalo che possano essere, anche indirettamente, interpretate come eccedenti le normali manifestazioni di cortesia ammesse nella prassi commerciale, o comunque mirate ad ottenere trattamenti di favore da parte di soggetti pubblici o privati.

È fatto assoluto divieto di offrire o promettere, anche indirettamente, denaro, doni e/o prestazioni a titolo gratuito a pubblici funzionari, incaricati di pubblico servizio o soggetti privati, per influenzarne le decisioni in vista di trattamenti più favorevoli o prestazioni indebite o per qualsiasi altra finalità a vantaggio o nell'interesse della società.

Eventuali richieste o offerte di denaro o di favori di qualunque tipo (compresi ad es. omaggi o regali di non modico valore) formulate indebitamente a coloro o da coloro che operano per conto di **ELMA spa** nel contesto dei rapporti con la Pubblica Amministrazione o anche nei confronti di soggetti privati devono essere portate immediatamente a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza e della funzione aziendale competente per l'assunzione dei provvedimenti disciplinari conseguenti.


Rapporti con i clienti

La professionalità, la competenza e la correttezza rappresentano i principi guida che i destinatari del presente Codice Etico sono tenuti a seguire nei loro rapporti con i clienti.

I comportamenti devono essere improntati a tenere strettamente riservate le informazioni acquisite nel corso dell'attività, nel pieno rispetto della vigente normativa in materia di trattamento dei dati personali (D.Lgs. 196/2003).

Per tutelare l'immagine e la reputazione di **ELMA spa** è indispensabile che i rapporti con i clienti siano improntati:

- Alla piena trasparenza e correttezza;
- Al rispetto della legge, con particolare riferimento alle disposizioni in materia di sicurezza sul lavoro, di antiriciclaggio e di trasparenza;
- All'indipendenza nei confronti di ogni forma di condizionamento, sia interno che esterno.

	CODICE ETICO	Rev. 02 del 14/01/2021
	Insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità relative ai comportamenti rilevanti alla luce dei reati presupposto del D.Lgs. 231/2001	Pagina 5 di 8

Rapporti con i fornitori

Ogni acquisto effettuato a favore di **ELMA spa** deve essere effettuato con lealtà, integrità, diligenza, professionalità ed obiettività di giudizio, esclusivamente nell'interesse della società.

I dipendenti e gli eventuali collaboratori interni o esterni addetti ai processi di acquisto:

- Sono tenuti al rispetto dei principi di imparzialità ed indipendenza nell'esercizio delle mansioni affidate;
- Devono mantenersi liberi da obblighi personali verso i fornitori. Eventuali rapporti personali dei dipendenti e/o collaboratori coi fornitori devono essere segnalati all'organo direttivo prima di qualsiasi trattativa commerciale;
- Devono mantenere i rapporti e condurre le trattative commerciali con i fornitori in modo da creare una solida base per le relazioni reciprocamente convenienti ma sempre nell'interesse esclusivo di **ELMA spa**
- Sono tenuti a segnalare immediatamente all'organo direttivo e all'Organismo di Vigilanza qualsiasi tentativo o caso di alterazione dei normali rapporti commerciali;
- Non devono offrire beni o servizi, in particolare sotto forma di regali, a personale di altre società o enti per ottenere informazioni riservate o benefici diretti o indiretti rilevanti, per sé o per **ELMA spa**;
- Non devono accettare beni o servizi da soggetti esterni o interni a fronte del rilascio di notizie riservate o dell'avvio di azioni o comportamenti volti a favorire tali soggetti, anche nel caso in cui non si possano ravvisare ripercussioni dirette sull'attività di **ELMA spa**.

Rapporti con la Pubblica Amministrazione

Ai fini del presente Codice Etico, per Pubblica Amministrazione si intende qualsiasi ente pubblico, agenzia amministrativa indipendente, persona fisica o giuridica, che agisca in qualità di pubblico ufficiale o di incaricato di pubblico servizio ovvero in qualità di membro di un organo delle Comunità Europee o di funzionario di Stato estero.

In relazione al soggetto con cui **ELMA spa** si relaziona, vengono reputate attività sensibili o situazioni che necessitano di particolare attenzione:

- La partecipazione a procedure di gara o di negoziazione diretta o indetta da Enti pubblici italiani o stranieri;
- Il ricevimento di visite ispettive presso la sede o gli stabilimenti produttivi da parte di organismi di controllo istituzionali e Forze dell'Ordine.

Il processo decisionale relativo alle attività sensibili e, quindi, a rischio di commissione di reati presupposto previsti dal Decreto, deve uniformarsi ai seguenti principi:

- È necessario che ogni operazione a rischio sia accompagnata da adeguata evidenza documentale. In particolare ciascun soggetto coinvolto nell'esercizio di un'operazione a rischio deve agire per mezzo di atti e documenti che descrivano i profili salienti dell'attività svolta;
- ogni operazione potenzialmente a rischio deve risultare quindi da un documento scritto approvato a livello aziendale e archiviato correttamente;
- non dovrà, dove possibile, mai esserci identità soggettiva tra colui che decide nel merito di un'operazione ed il soggetto deputato al controllo di legittimità formale e sostanziale di tale operazione;
- le risorse economiche impiegate nell'esecuzione di ciascuna operazione a rischio devono risultare facilmente tracciabili.

Specificamente, nei confronti della Pubblica Amministrazione:

1. Non è ammesso, né direttamente né indirettamente né per il tramite di interposta persona, offrire o promettere denaro, doni o vantaggi, sotto qualsiasi forma, né esercitare illecite pressioni, né promettere qualsiasi oggetto, servizio, prestazione o favore a dirigenti, funzionari o dipendenti della Pubblica Amministrazione ovvero a soggetti incaricati di pubblico servizio ovvero a loro parenti o conviventi allo scopo di indurre gli stessi al compimento di un atto d'ufficio o contrario ai doveri di ufficio;
2. Sono altresì tassativamente vietate le condotte di cui al punto precedente destinate a favorire o danneggiare una parte in un processo civile, penale o amministrativo arrecando vantaggio diretto o indiretto a **ELMA spa**
3. Nel caso in cui qualcuno riceva richieste implicite od esplicite di benefici di qualsiasi natura da parte di soggetti della Pubblica Amministrazione, dovrà immediatamente:
 - Sospendere ogni rapporto con questo soggetto;
 - Informare per iscritto l'organo direttivo e l'Organismo di Vigilanza.
4. Le prescrizioni indicate nei precedenti commi non devono essere eluse ricorrendo a diverse forme di aiuti e contribuzioni che, sotto la veste di incarichi, consulenze, pubblicità o servizi abbiano analoghe finalità di quelle vietate;
5. Nel caso in cui si intraprendano rapporti commerciali con la Pubblica Amministrazione, compresa la partecipazione a gare pubbliche, è necessario operare sempre nel rispetto della legge e della corretta prassi commerciale. In particolare

non dovranno essere intraprese, direttamente o indirettamente, le seguenti azioni:

- Esaminare o proporre opportunità di impiego e/o commerciali che possano avvantaggiare dipendenti;
 - Offrire o in alcun modo fornire omaggi;
 - Sollecitare o ottenere informazioni riservate che possano compromettere l'integrità o la reputazione di entrambe le parti.
6. Non è consentito utilizzare o presentare dichiarazioni o documenti falsi o attestanti cose non vere, ovvero di omettere informazioni per conseguire, a vantaggio o nell'interesse di **ELMA spa**, contributi, finanziamenti, o altre erogazioni comunque concesse dalla Pubblica Amministrazione.
 7. È vietato indurre chiunque in errore con artifici o raggiri per procurare a **ELMA spa** un ingiusto profitto con l'altrui danno. Il profitto ingiusto può essere diretto o indiretto e comprendere oltre ai contributi, finanziamenti ed erogazioni anche concessioni, licenze o autorizzazioni per l'esercizio di attività.
 8. È inoltre fatto divieto di utilizzare contributi, finanziamenti o altre erogazioni comunque denominate, concesse a **ELMA spa** da un ente pubblico per scopi diversi da quelli per cui le somme sono state assegnate.
 9. È vietato alterare in qualsiasi modo il funzionamento di un sistema informatico o telematico o intervenire illegalmente con qualsiasi modalità sui dati, informazioni e programmi in esso contenuti o ad esso pertinenti, al fine di conseguire un ingiusto profitto con l'altrui danno.

Da ultimo sarà opportuno rispettare le norme volte a prevenire l'assunzione alle dipendenze di **ELMA spa** di ex funzionari della Pubblica Amministrazione (e loro parenti), che abbiano partecipato personalmente ed attivamente a trattative d'affari o all'avallo di richieste effettuate da **ELMA spa** per un periodo non superiore a due anni successivi all'attività svolta per conto dell'ente pubblico.

Qualsiasi violazione commessa da qualsiasi soggetto interno di **ELMA spa** o da terzi in nome e per conto di questi ultimi va segnalata tempestivamente all'organo direttivo e all'Organismo di Vigilanza.

Situazioni di conflitto di interessi

I dirigenti, i dipendenti e, in genere, tutti coloro che operano in nome e per conto di **ELMA spa** devono evitare ogni possibile situazione di conflitto di interessi.

A titolo esemplificativo ma non esaustivo si citano le seguenti situazioni:

1. Partecipare a decisione che riguardano affari con soggetti con cui il dipendente o un suo parente stretto abbiano un interesse confliggente con quello di **ELMA spa**;
2. Utilizzo del nome **ELMA spa** per ottenere vantaggi personali;
3. Compiere qualsiasi atto che possa comportare un potenziale danno ad **ELMA spa** a fronte di un vantaggio per il soggetto;
4. Interferire nei confronti di un terzo soggetto affinché questo prenda una decisione a favore del soggetto e contro l'interesse di **ELMA spa**.

I soggetti interni od esterni a **ELMA spa** che si trovano in una situazione di conflitto di interessi, anche solo potenziale, devono darne immediata notizia al proprio superiore diretto che provvederà ad avvisare l'organo direttivo della società.


RAPPORTI INTERNI

Reati societari

A tutti i dipendenti e/o consulenti che a qualunque titolo (anche quali meri fornitori esterni) siano coinvolti nella formazione del bilancio e di documenti simili o comunque di documenti che rappresentino la situazione economica, patrimoniale o finanziaria di **ELMA spa**, nonché in particolare gli amministratori e chi ricopre posizioni direzionali è vietato esporre fatti o materiali non rispondenti al vero, anche se oggetto di valutazione, ovvero omettere informazioni od occultare dati in violazione diretta o indiretta dei principi normativi e delle regole procedurali interne, in modo da indurre in errore i destinatari dei sopra menzionati documenti. L'eventuale condotta illecita sarà considerata come commessa a danno di **ELMA spa**.

In particolare:

1. È vietato impedire o comunque ostacolare lo svolgimento delle attività di controllo o di revisione legalmente attribuite ai soci, al collegio sindacale, all'organismo di vigilanza o alla società di revisione;
2. È vietato, anche mediante condotte dissimulate, restituire i conferimenti effettuati dai soci o liberarli dall'obbligo di eseguirli, fuori dai casi di legittima riduzione del capitale sociale;
3. È vietato determinare la maggioranza in assemblea con atti simulati o fraudolenti;
4. A tutti i soggetti che abbiano rapporti con le autorità pubbliche di vigilanza, nonché agli amministratori, ai sindaci e a chi ricopra posizioni direzionali è fatto divieto di creare qualsiasi ostacolo alla loro attività di vigilanza;
5. È altresì vietato nelle comunicazioni alle predette autorità, esporre fatti non corrispondenti al vero, anche se oggetto di valutazione, sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria di **ELMA spa** o occultare con mezzi fraudolenti, in

	CODICE ETICO	Rev. 02 del 14/01/2021
	Insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità relative ai comportamenti rilevanti alla luce dei reati presupposto del D.Lgs. 231/2001	Pagina 7 di 8

tutto o in parte fatti che avrebbero dovuto essere comunicati relativi alla situazione medesima.

Reati in materia salute e sicurezza sui luoghi di lavoro

ELMA spa diffonde e consolida una cultura della sicurezza sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i propri addetti. Essa opera per tutelare, soprattutto attraverso azioni preventive, la salute e la sicurezza dei lavoratori.

Il personale di **ELMA spa** è tenuto ad osservare scrupolosamente le indicazioni fornite dal proprio datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro al fine di garantire la sicurezza propria e delle persone che stanno loro intorno.

Il personale di **ELMA spa** è tenuto a frequentare le sessioni formative in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro organizzate dal proprio datore di lavoro.

SISTEMA DISCIPLINARE

Principi generali

Elemento essenziale per l'effettività del Modello di Organizzazione e Gestione è costituito dalla costruzione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle regole di condotta e, in generale, delle procedure interne.

ELMA spa ha ottemperato agli obblighi di adozione dei modelli di organizzazione e gestione ai sensi del Decreto con la redazione del presente Codice.

La violazione dei principi fissati nel codice saranno perseguiti da **ELMA spa** puntualmente, con tempestività ed immediatezza, attraverso i procedimenti disciplinari previsti dalla legge, dal contratto di lavoro o dai regolamenti interni in modo da mantenerli rispondenti alla normativa in materia di lavoro subordinato.

L'applicazione di sanzioni disciplinari verso i dipendenti prescinde dall'esito dell'eventuale giudizio amministrativo da reato ex D.Lgs. 231/2001 instauratosi nei confronti di **ELMA spa** ai sensi del Decreto. L'applicazione di sanzioni disciplinari prescinde altresì dalla condanna penale personale del soggetto autore del comportamento illecito.

Qualora tutti i soggetti di cui all'art. 5 comma 1 del Decreto siano a conoscenza di situazioni illecite o contrarie all'etica o situazioni potenzialmente a rischio in relazione alla commissione dei reati presupposti previsti dal Decreto, devono informare immediatamente l'Organismo di Vigilanza dandone comunicazione per iscritto. Tutte le segnalazioni effettuate saranno prontamente verificate dall'Organismo. Anche la mancata osservanza dell'obbligo di informazione all'Organismo di Vigilanza sarà sanzionata sulla base del presente Codice.

Misure nei confronti degli Amministratori

In caso di violazione di quanto prescritto all'interno del Modello da parte dei componenti del consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza informerà l'intero organo direttivo il quale prenderà gli opportuni provvedimenti tra cui anche la convocazione dell'assemblea dei soci.

Misure nei confronti dei Dirigenti

Nei confronti dei soggetti facenti parte del personale dirigente eventuali comportamenti dolosi o colposi contrari alla legge o ai doveri fondamentali propri della funzione o carica rivestiti saranno valutati tenuto conto della particolarità di detto rapporto di lavoro, dell'elevato livello di fiducia che la società ripone verso i propri dirigenti, della particolare esigenza, per **ELMA spa**, di affidarsi alla loro professionalità, disponibilità e competenza per l'attuazione dei principi di cui sopra e per il rispetto del principio di legalità.

In caso di violazione da parte dei dirigenti delle procedure interne previste dal presente Codice in relazione all'effettuazione di operazioni sensibili la società procederà applicando le sanzioni più idonee in conformità con quanto previsto dal contratto di lavoro applicato.


Misure nei confronti dei lavoratori subordinati

I comportamenti tenuti dai lavoratori subordinati in violazione delle singole prescrizioni contenute all'interno del presente Codice e, in generale, all'interno del Modello, devono essere considerate come illeciti disciplinari.

Le procedure di contestazione delle violazioni e l'irrogazione delle sanzioni conseguenti avverranno nel pieno rispetto delle disposizioni di cui all'art. 7 della legge 300 del 1970 e della vigente contrattazione collettiva nazionale.

Fermo restando quanto precede, comunque:

- Ogni deliberata o comunque dolosa commissione di reati di cui al Decreto, ovvero violazione di doveri fondamentali propri della propria funzione o carica comporterà la potenziale risoluzione del rapporto di lavoro, a prescindere dal danno effettivamente arrecato dalla condotta.
- Anche ogni colposa o imprudente o negligente o omissiva condotta o comportamento in violazione del Modello o del Codice potrà comportare la medesima sanzione, in relazione alla gravità del comportamento e dei danni arrecati o all'eventuale recidiva del soggetto.
- Nei casi di minore gravità, privi comunque di effetti pregiudizievoli per la società, potranno comunque dare luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari proporzionali alla qualità e gravità della violazione commessa.

	CODICE ETICO	Rev. 02 del 14/01/2021
	Insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità relative ai comportamenti rilevanti alla luce dei reati presupposto del D.Lgs. 231/2001	Pagina 8 di 8

Particolare rigore sarà osservato in ordine ai casi di responsabilità per omesso controllo da parte di persone investite di funzioni di sorveglianza.

L'efficacia e l'efficienza del Sistema Disciplinare viene costantemente monitorato dall'Organismo di Vigilanza.

Ai lavoratori verrà data immediata e diffusa informazione circa l'introduzione delle nuove disposizioni mediante affissione in bacheca aziendale di un estratto del presente Codice.

Misure nei confronti di consulenti e partner

Ogni violazione da parte dei consulenti o dei partner delle regole di comportamento di cui al Modello o commissione di reati da parte di questi nell'interesse di **ELMA spa** sarà sanzionata secondo quanto previsto all'interno delle clausole contrattuali inserite nei nuovi contratti di fornitura, fatta salva la pronta denuncia all'Autorità Giudiziaria. A tali episodi seguirà sempre la risoluzione del contratto per fatto e colpa del fornitore ed in caso di danni verrà avanzata richiesta di risarcimento.

ATTUAZIONE DEL CODICE ETICO

Organismo di Vigilanza

Il compito di vigilare sul rispetto del presente Codice grava sull'Organismo di Vigilanza. In caso vengano riscontrate violazioni, tale organismo dovrà informare prontamente l'organo direttivo della società. Sulla attuazione del Modello e sul rispetto delle prescrizioni l'Organismo dovrà fornire all'organo direttivo una relazione annuale.

Formazione etica

ELMA spa si impegna a comunicare a tutti i soggetti interessati i valori ed i principi contenuti nel Codice, affinché agli stessi possa essere data attuazione.

La formazione sarà effettuata secondo le seguenti modalità:

1. Formazione del personale amministrativo: questi soggetti partecipano a sessioni formative volte ad illustrare i contenuti del Decreto, le misure adottate da **ELMA spa** e le norme di comportamento da tenere per evitare la commissione dei reati presupposto;
2. Formazione di tutto il personale: la società mette a disposizione materiale informativo in materia di responsabilità amministrativa da reato e procede ad aggiornare il personale sulle eventuali novità in materia attraverso l'invio di comunicazioni mirate;
3. Informativa a collaboratori, consulenti e partner: la società provvede a mettere e conoscenza questi soggetti delle misure organizzative interne adottate a mezzo di informative inviate o consegnate al momento della sottoscrizione del contratto di fornitura.

Verifiche periodiche

Le verifiche sul Codice saranno di 2 tipi;

1. Di diritto: attraverso l'aggiornamento costante da parte dell'organo direttivo e insieme all'Organismo di Vigilanza del presente documento sulla base delle novità normative entrate in vigore;
2. Di fatto: periodicamente, su indicazione dell'Organismo di Vigilanza, saranno analizzate le segnalazioni ricevute, i comportamenti difformi riscontrati e le sanzioni applicate eventualmente e saranno adottati i correttivi necessari a garantire l'effettività e l'efficienza del presente Codice e del relativo sistema sanzionatorio.

Il Codice Etico di **ELMA spa** è stato integrato con una procedura finalizzata a regolare i casi di "Whistleblowing" in grado di tutelare la riservatezza delle segnalazioni effettuate dai lavoratori e che costituisce Allegato A al presente documento.

Flero (BS), 14/01/2021

ELMA spa

Per l'Organo Amministrativo
Il Presidente

Enrico Cairoli

1. DEFINIZIONE

Il “whistleblower” (soffiatore nel fischietto) è il lavoratore che, durante l’attività lavorativa all’interno di un’azienda, rileva una possibile frode, un pericolo o un altro serio rischio che possa danneggiare clienti, colleghi, azionisti, il pubblico o la stessa reputazione dell’impresa e per questo decide di segnalarla. Il “whistleblowing” è uno strumento legale per informare tempestivamente su diverse tipologie di rischio: pericoli sul luogo di lavoro, frodi all’interno, ai danni o ad opera dell’organizzazione, danni ambientali, false comunicazioni sociali, negligenze mediche, illecite operazioni finanziarie, minacce alla salute, casi di corruzione o concussione e molti altri ancora. È evidente come i primi in grado di intuire o ravvisare eventuali anomalie all’interno di un’impresa sono spesso coloro che vi lavorano e che sono in una posizione privilegiata per segnalare queste irregolarità. Tuttavia, indipendentemente dalla gravità o meno del fenomeno riscontrato, molto spesso i dipendenti non danno voce ai propri dubbi per pigrizia, ignoranza, egoismo ma, soprattutto, per paura di ritorsioni (se non addirittura del licenziamento) o per la frustrazione di non vedere un seguito concreto e fattivo alle proprie denunce.

2. SCOPO E FINALITÀ DELLA PROCEDURA

Scopo del presente documento è quello di rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare il ricorso all’istituto, quali i dubbi e le incertezze circa la procedura da seguire e i timori di ritorsioni o discriminazioni. In tale prospettiva, l’obiettivo perseguito dalla presente procedura è quello di fornire al “whistleblower” chiare indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché circa le forme di tutela che gli vengono offerte dall’azienda stessa.

3. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Non esiste una lista tassativa di reati o irregolarità che possono costituire l’oggetto del “whistleblowing”. Vengono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano comportamenti, rischi, reati o irregolarità, consumati o tentati, a danno dell’interesse pubblico. In particolare la segnalazione può riguardare azioni od omissioni, commesse o tentate:

- penalmente rilevanti;
- poste in essere in violazione del Modello di Organizzazione e Gestione (MOG) e del Codice Etico di **ELMA spa** ex D.Lgs. 231/2001;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale o un pregiudizio all’immagine di **ELMA spa**;
- suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti, dei terzi o di arrecare un danno all’ambiente;
- suscettibili di arrecare pregiudizio agli utenti o ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso l’azienda.

Il “whistleblowing” non riguarda doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o rapporti col superiore gerarchico o colleghi, per le quali occorre fare riferimento alla disciplina e alle procedure di competenza dell’Ufficio Personale.

4. CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI

Il “whistleblower” deve fornire tutti gli elementi utili a consentire agli uffici competenti di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione. A tal fine, la segnalazione deve preferibilmente contenere i seguenti elementi:

- a) generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell’ambito dell’azienda;
- b) una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- c) se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi;
- d) se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l’attività) che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;
- e) l’indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- f) l’indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- g) ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, anche se recapitate tramite le modalità previste dal presente documento, non verranno prese in considerazione nell’ambito delle procedure volte a tutelare il dipendente che segnala illeciti, ma verranno trattate alla stregua delle altre segnalazioni anonime e prese in considerazione per ulteriori verifiche solo se relative a fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato. Resta fermo il requisito della veridicità dei fatti o situazioni segnalati, a tutela del denunciato.

5. MODALITÀ E DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE

L’Azienda mette a disposizione dei propri dipendenti e dei propri collaboratori a qualsiasi titolo un apposito modello il cui utilizzo rende più agevole e rispondente ai requisiti della presente procedura. Il modello è reperibile sulla rete intranet nello spazio dedicato al “whistleblowing” ove sono altresì pubblicate le modalità di compilazione ed invio. La segnalazione può essere indirizzata:

- a) al Responsabile per la gestione della procedura di “whistleblowing” di **ELMA spa**, individuato nel Responsabile Risorse

	WHISTLEBLOWING POLICY (Allegato A al CODICE ETICO) Procedura per le segnalazioni di illeciti e irregolarità	Rev. 02 del 14/01/2021
		Pagina 2 di 2

Umane;

- b) mediante invio, all'indirizzo di posta elettronica a tal fine appositamente attivato, whistleblowing@elmaascensori.it.

In tal caso, l'identità del segnalante sarà conosciuta solo dal Responsabile per la gestione della procedura di "whistleblowing" che ne garantirà la riservatezza, fatti salvi i casi in cui non è opponibile per legge.

6. ATTIVITÀ DI VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate al Responsabile per la gestione della procedura di "whistleblowing" che vi provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati. A tal fine, il Responsabile per la gestione della procedura di "whistleblowing" può avvalersi del supporto e della collaborazione delle competenti strutture aziendali e, all'occorrenza, di organi di controllo esterni all'azienda (tra cui Guardia di Finanza, Direzione Provinciale del Lavoro, Comando Vigili Urbani, Agenzia delle Entrate). Qualora, all'esito della verifica, la segnalazione risulti fondata, il Responsabile per la gestione della procedura di "whistleblowing", in relazione alla natura della violazione, provvederà:

- a) a presentare denuncia all'autorità giudiziaria competente;
- b) alla Direzione Aziendale e alle strutture competenti ad adottare gli eventuali ulteriori provvedimenti e/o azioni che nel caso concreto si rendano necessari a tutela dell'Azienda.

7. FORME DI TUTELA DEL "WHISTLEBLOWER"

A. Obblighi di riservatezza sull'identità del "whistleblower"

Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o dell'art. 2043 del codice civile e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge, (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo) l'identità del "whistleblower" 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. Per quanto concerne, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata all'autorità disciplinare e all'incollato solo nei casi in cui:

- vi sia il consenso espresso del segnalante;
- la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incollato, sempre che tale circostanza venga da quest'ultimo dedotta e comprovata in sede di audizione o mediante la presentazione di memorie difensive.

B. Divieto di discriminazione nei confronti del "whistleblower"

Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione ai sensi della presente procedura 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. Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili. La tutela è circoscritta alle ipotesi in cui segnalante e denunciato siano entrambi dipendenti di **ELMA spa**.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito:

- deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al Responsabile per la gestione della procedura di "whistleblowing" che, valutata la sussistenza degli elementi, segnala l'ipotesi di discriminazione:
 - a) alla Direzione aziendale che valuta tempestivamente l'opportunità/necessità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente autore della discriminazione;
 - b) all'Ispettorato del Lavoro. Resta ferma la facoltà del dipendente di rivolgersi direttamente al Comitato Unico di Garanzia che provvederà a darne tempestiva comunicazione al Responsabile per la gestione della procedura di "whistleblowing".

8. RESPONSABILITÀ DEL "WHISTLEBLOWER"

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del "whistleblower" nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile. Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente policy, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.

Flero (BS), 14/01/2021

ELMA spa

Per l'Organo Amministrativo

Il Presidente

Enrico Cairoli