

	SISTEMA INTEGRATO	D04
	CODICE ETICO	Rev.: 01 del: 15/09/2021

SOMMARIO

1	PREMESSA	3
2	LA MISSIONE	4
3	GUIDA ALL'USO DEL CODICE ETICO	7
3.1	DEFINIZIONE DEL CODICE ETICO	7
3.2	INDIVIDUAZIONE DEI DESTINATARI DEL CODICE	7
3.3	CAMPO DI APPLICAZIONE DEL CODICE ETICO	7
3.4	LUOGO DI REPERIBILITÀ DEL CODICE ETICO	8
3.5	MODIFICHE AL CODICE ETICO	8
3.6	PRINCIPI DI RIFERIMENTO	8
3.6.1	Rispetto della Legge	8
3.6.2	Onestà	8
3.6.3	Trasparenza e completezza dell'informazione	9
3.6.4	Correttezza nella gestione societaria e nell'utilizzo delle risorse	9
3.6.5	Rispetto della persona	9
3.7	POLITICHE DI CONDOTTA NEGLI AFFARI	9
3.8	SITUAZIONI DI CONFLITTO DI INTERESSE	9
3.9	DIVIETO DI USO DELLE INFORMAZIONI RISERVATE	9
3.10	OBBLIGO DI CONFIDENZIALITÀ	10
3.11	DIVIETO DI CORRUZIONE E PAGAMENTI ILLECITI	10
3.12	PREVENZIONE DEL RICICLAGGIO DI DENARO	11
3.13	CONCORRENZA LEALE	11
3.14	RISPETTO DELLE LEGGI SU EMBARGO E CONTROLLO DELLE ESPORTAZIONI	11
3.15	RISERVATEZZA	11
3.16	TUTELA DELL'AMBIENTE, DELLA SICUREZZA E SVILUPPO SOSTENIBILE	12
4	RAPPORTI INTERNI	15
4.1	RAPPORTI CON I DIPENDENTI/COLLABORATORI	15
4.2	LAVORO INFANTILE	16
4.3	LAVORO FORZATO O OBBLIGATO	16
4.4	ORARIO DI LAVORO	16
4.5	RETRIBUZIONE	17
4.6	POLITICHE DI GESTIONE DELLE RISORSE UMANE	17
4.7	OBBLIGHI E NORME DI COMPORTAMENTO DEL PERSONALE	18
4.8	DIPENDENTI/COLLABORATORI IN POSIZIONE DI RESPONSABILITÀ	19
4.9	FINANCIAL OFFICER	20
4.10	PARI OPPORTUNITÀ	20
4.11	MOLESTIE	20
4.12	AMBIENTE DI LAVORO	20
4.13	BENI AZIENDALI	21
4.14	ASSUNZIONI	21
4.15	LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	21
5	RAPPORTI CON L'ESTERNO	22
5.1	CLIENTI	22
5.2	FORNITORI	22
5.3	ISTITUZIONI PUBBLICHE	24
5.4	ORGANIZZAZIONI SINDACALI E PARTITI POLITICI	25
5.5	COMUNITA'	25
5.6	COMUNICAZIONI E INFORMAZIONI SOCIETARIE	25
5.7	RAPPORTI CON I MEZZI DI INFORMAZIONE	26
6	PRINCIPI INERENTI LA GESTIONE	26
6.1	CONTABILITÀ E CONTROLLO INTERNO	26
7	OSSERVANZA DEL CODICE	28
7.1	OBBLIGATORIETÀ	28

	SISTEMA INTEGRATO	D04
	CODICE ETICO	Rev.: 01 del: 15/09/2021

8	ATTUAZIONE E GARANZIE – Il Comitato Etico –	29
8.1	NOMINA COMITATO ETICO	29
8.2	DURATA IN CARICA	30
8.3	CAUSE DI INCOMPATIBILITÀ	30
8.4	COMPITI DEL COMITATO ETICO	32
8.5	ISTRUTTORIA DEL COMITATO E ALTRI SOGGETTI DEPUTATI AL RILIEVO DELLE VIOLAZIONI	33
9	SANZIONI	35
9.1	DIPENDENTI/COLLABORATORI NON DIRIGENTI	35
9.2	PERSONALE DIPENDENTE/COLLABORATORE CON FUNZIONE DIRIGENTE	36
9.3	COLLABORATORI	36
9.4	ORGANI SOCIALI	37
9.5	FORNITORI	37
10	APPROVAZIONE ED UFFICIALIZZAZIONE	37
11	APPENDICI	38
11.1	Appendice A – Norme di legge	38
11.2	Appendice B – Interpretazione e segnalazioni di violazioni	39
11.3	Appendice C – Prescrizioni relative alla dirigenza aziendale	40

	SISTEMA INTEGRATO	D04
	CODICE ETICO	Rev.: 01 del: 15/09/2021

L'azienda crede nel valore del Lavoro e considera la Legalità, la Correttezza e la Trasparenza dell'agire presupposti imprescindibili per il raggiungimento dei propri obiettivi economici, produttivi e sociali.

1 PREMESSA

Il presente Codice Etico rappresenta l'enunciazione dei valori aziendali, nonché dei diritti, dei doveri e delle responsabilità della Valli Zabban rispetto a tutti i soggetti con cui entra in relazione per il conseguimento del proprio oggetto sociale. Fissa inoltre standard di riferimento e norme di condotta che devono orientare i comportamenti e le attività di coloro che operano nell'ambito aziendale (siano essi Amministratori, Sindaci, dipendenti/collaboratori) e dei propri collaboratori esterni.


La Società svolge la sua attività in ambienti complessi e altamente competitivi regolati da numerose leggi il cui rispetto è un dovere fondamentale: è in questi ambiti che si colloca il richiamo all'etica, intesa come mezzo per orientare la condotta di tutti coloro che prestano la loro opera per la Società, attraverso il riferimento a principi etici generali, oltre e al di là delle prescrizioni di legge.

Convincimento della Valli Zabban è che l'etica nella conduzione degli affari sia anche condizione necessaria per il successo dell'impresa.

La Valli Zabban, un'azienda radicata nel territorio nazionale che, per le dimensioni e l'estensione geografica delle sue attività, svolge un ruolo rilevante rispetto allo sviluppo economico e al benessere della comunità in cui è presente, intende impegnarsi all'adozione di comportamenti eticamente corretti e al rispetto di valori di responsabilità sociale.

Per godere di una solida reputazione, infatti, è indispensabile, nel pieno rispetto delle prescrizioni di legge, ponderare l'impatto del proprio ciclo produttivo sull'ambiente, la sicurezza dei lavoratori e della intera comunità in prossimità degli insediamenti produttivi oltre che l'impatto sociale delle politiche produttive nei confronti dei lavoratori e di tutti coloro che partecipano al ciclo produttivo.

L'interesse della Valli Zabban ad adottare comportamenti che possano definirsi eticamente corretti ed il voler assumere una condotta aziendale qualificabile come socialmente responsabile, significa non solo agire per soddisfare pienamente gli obblighi giuridici ma anche andare al di là, investendo di più nell' UOMO e nella sua SICUREZZA, nell' AMBIENTE, e nei rapporti con le altre parti interessate.

	SISTEMA INTEGRATO	D04
	CODICE ETICO	Rev.: 01 del: 15/09/2021

Essere un'impresa socialmente responsabile significa, infatti, adottare strategie e politiche aziendali volte a soddisfare in misura sempre crescente, andando oltre gli obblighi di legge, le legittime attese sociali e ambientali, oltre che economiche, degli interlocutori interni ed esterni all'azienda, mediante lo svolgimento delle attività aziendali.

Il principale strumento che ci guida nei rapporti con tutte le parti interessate è il nostro **Codice Etico**, che altro non è se non la "Carta Costituzionale" dell'impresa, una carta dei diritti e doveri morali che definisce la responsabilità etico-sociale di ogni partecipante all'organizzazione imprenditoriale.

L'adozione del Codice Etico, vale a dire di una sorta di disciplina ulteriore rispetto a quella prescritta dalla legislazione vigente, rappresenta inoltre per la Valli Zabban un mezzo efficace per prevenire comportamenti eticamente e giuridicamente non corretti da parte di chi opera in nome e per conto dell'azienda definendo chiaramente ed esplicitamente le responsabilità etiche e sociali dei dirigenti, quadri, dipendenti/collaboratori, e anche dei fornitori.


2 LA MISSIONE

La missione della Valli Zabban è incentrata sulla crescita e sulla creazione di valore in un'ottica di economia circolare, contribuendo a raggiungere uno sviluppo sostenibile, attraverso la fornitura di prodotti e di servizi innovativi a basso impatto ambientale, perseguendo la massima soddisfazione del cliente. L'azienda è consapevole del grande impegno che questa filosofia comporta: un elevato know-how tecnologico e un programma di investimenti ingenti e costanti nel tempo, che permettano di abbattere le emissioni inquinanti, ridurre i consumi energetici e produrre attraverso il riciclo e il riutilizzo, nel dovuto rispetto dei legittimi interessi di tutte le categorie di soggetti coinvolti, delle pratiche di equità e correttezza nella gestione del rapporto di lavoro, delle norme sulla sicurezza dei lavoratori, nel rispetto delle leggi e delle disposizioni regolamentari applicabili ai suoi diversi campi di attività.

Sulla base di tali principi, la Valli Zabban si impegna a una condotta corretta e imparziale.

Tutti i rapporti di affari dovranno essere improntati ad integrità e lealtà e dovranno essere intrattenuti senza alcun conflitto tra interessi aziendali e personali.

L'eccellenza perseguita dall'azienda nell'espletamento della propria attività di impresa è stata peraltro già riconosciuta attraverso la certificazione ISO 9001:2015 del Sistema di Gestione della Qualità aziendale e le certificazioni ISO 14001:2015 del Sistema di Gestione Ambientale, ISO 45001:2018 del Sistema di Gestione della tutela della Salute e della Sicurezza sul posto di lavoro e SA 8000:2014 del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale.

	SISTEMA INTEGRATO	D04
	CODICE ETICO	Rev.: 01 del: 15/09/2021

La Valli Zabban, i suoi dipendenti/collaboratori e coloro che a qualsiasi titolo la rappresentino devono rispettare tutte le leggi e le norme vigenti in ciascun Paese o contesto ove essi operino ispirandosi nei loro rapporti commerciali e industriali ai principi di lealtà, correttezza, trasparenza e apertura al mercato.

Nessun obiettivo dell'ente può essere perseguito né realizzato in violazione delle leggi.

L'attività della Valli Zabban è ispirata al più scrupoloso rispetto delle norme di legge italiane e dei Paesi in cui la Società si trova ad operare, dei regolamenti interni, delle regole della concorrenza leale, delle buone pratiche tecniche e amministrative e dei principi e delle regole espresse nel Codice Etico. In nessun caso il perseguimento dell'interesse aziendale può giustificare una condotta difforme dalle norme ora richiamate.


Qualsiasi violazione di norme giuridiche, cui possa conseguire qualsiasi rischio di coinvolgimento della Valli Zabban, deve essere immediatamente interrotta e comunicata all'organismo aziendale di vigilanza – Comitato Etico.

Per raggiungere questo obiettivo, la Valli Zabban richiede ai propri dipendenti/collaboratori, nello svolgimento delle loro mansioni, a tutti i collaboratori esterni le cui attività, anche di fatto, siano a qualsiasi titolo riferibili all'azienda (inclusi agenti, rappresentanti, distributori, consulenti, intermediari, etc.), il rispetto dei più elevati standard di condotta negli affari di interesse dell'azienda, come stabilito nel presente Codice Etico e nelle Politiche a cui esso fa riferimento.

Mediante la predisposizione del Codice Etico, pertanto, la Valli Zabban intende formalizzare l'impegno a comportarsi sulla base dei seguenti principi etici:

- ☞ legittimità morale,
- ☞ equità ed eguaglianza,
- ☞ tutela della persona,
- ☞ tutela dell'ambiente,
- ☞ diligenza, trasparenza e onestà,
- ☞ riservatezza,
- ☞ imparzialità,
- ☞ protezione della salute.

Mediante un sistema di norme basato sugli elencati principi intende, altresì, indicare ai propri Dipendenti/collaboratori e Amministratori e, comunque, a tutti coloro che entrano in contatto con l'azienda, i principi di comportamento, i valori e le responsabilità di cui richiede il puntuale rispetto nel corso dell'erogazione della prestazione lavorativa e dell'erogazione del prodotto.

	SISTEMA INTEGRATO	D04
	CODICE ETICO	Rev.: 01 del: 15/09/2021

Il Codice Etico, in tale ottica, rappresenta una guida e un supporto per ogni dipendente/collaboratore e per ogni interlocutore esterno interessato dall'attività dell'azienda, tale da metterlo in grado di perseguire nella maniera più efficace la missione dell'azienda.

Il Codice Etico costituisce, pertanto, un elemento fondamentale del modello organizzativo di controllo interno, che la Valli Zabban si impegna a rafforzare e sviluppare continuamente.


In considerazione di quanto sopra, l'azienda:

- ☞ garantisce la tempestiva **diffusione** del Codice in tutta l'azienda e presso tutti i destinatari, dando informazioni complete, trasparenti, comprensive ed accurate, in modo che tutti gli interlocutori siano in grado di prendere decisioni autonome e consapevoli in relazione agli interessi coinvolti alle alternative e alle conseguenze rilevanti. In particolare nella formulazione di eventuali contratti la Valli Zabban avrà cura di specificare al contraente i comportamenti da tenere in tutte le circostanze previste, in modo chiaro e comprensibile. Il presente Codice è stato anche trasmesso alle associazioni di categoria cui l'azienda aderisce;
- ☞ garantisce che tutti gli aggiornamenti e le modifiche siano tempestivamente portati a conoscenza di tutti i destinatari del Codice;
- ☞ fornisce un adeguato **sostegno formativo e informativo**, mettendo a disposizione un adeguato supporto in caso di dubbi di interpretazione del Codice;
- ☞ garantisce che i dipendenti/collaboratori che segnalino violazioni del Codice non siano soggetti ad alcuna forma di ritorsione;
- ☞ adotta provvedimenti sanzionatori equi e commisurati al tipo di violazione del Codice e garantisce di applicarli indistintamente a tutte le categorie di dipendenti/collaboratori avendo a riferimento le disposizioni di legge, di contratto e di normative interne vigenti nelle giurisdizioni in cui opera;
- ☞ attiva verifiche periodiche atte ad accertare il rispetto delle norme del Codice.

L'azienda gradisce e incoraggia contributi costruttivi sui contenuti del Codice da parte sia dei dipendenti/collaboratori sia di terzi. A tale scopo si impegna a svolgere un'adeguata e puntuale attività di formazione etica finalizzata a mettere a conoscenza tutti i soggetti coinvolti dell'esistenza del Codice Etico e consentire loro di assimilarne e condividerne i contenuti.

L'azienda si adopera, altresì, per fare in modo che i principi del Codice siano condivisi da consulenti, da fornitori e da qualsiasi altro soggetto che intrattenga rapporti stabili d'affari con la Valli Zabban.

L'azienda non instaura né prosegue rapporti d'affari con chiunque si rifiuti espressamente di rispettare i principi del Codice.

	SISTEMA INTEGRATO	D04
	CODICE ETICO	Rev.: 01 del: 15/09/2021

3 GUIDA ALL'USO DEL CODICE ETICO

3.1 DEFINIZIONE DEL CODICE ETICO

Il Codice Etico è un documento approvato dal Consiglio di Amministrazione della Valli Zabban che definisce i principi di condotta negli affari dell'azienda, nonché gli impegni e le responsabilità dei dipendenti/collaboratori a tutti i livelli.

Il Codice Etico, pertanto, si pone come il principale strumento di implementazione dell'etica all'interno dell'azienda, volto a chiarire e definire l'insieme dei principi a cui sono chiamati ad uniformarsi i suoi destinatari nei loro rapporti reciproci nonché nel relazionarsi con portatori di interessi reciproci nei confronti della società.

I destinatari del codice sono chiamati al rispetto dei valori e principi del Codice Etico e sono tenuti a tutelare e preservare, attraverso i propri comportamenti, la rispettabilità e l'immagine della Valli Zabban, nonché l'integrità del suo patrimonio economico ed umano.

Il Codice Etico costituisce, altresì, il programma della Valli Zabban per assicurare un'efficace prevenzione e rilevazione di violazioni di leggi e di disposizioni regolamentari applicabili alla sua attività.

Nel caso le norme vigenti in una particolare giurisdizione fossero più permissive di quelle del Codice, saranno, comunque, queste ultime a prevalere.

3.2 INDIVIDUAZIONE DEI DESTINATARI DEL CODICE


Nel presente Codice per "soggetto interessato" si intende ogni individuo, comunità o organizzazione che influisce sulle operazioni poste in essere dall'azienda o ne subisce le ripercussioni. I soggetti interessati possono essere interni (per esempio i dipendenti/collaboratori) o esterni (per esempio: clienti, fornitori, azionisti, comunità locali). **Ciascun interlocutore interessato dall'attività dell'azienda è tenuto a rispettare il contenuto del presente Codice Etico.**

Il Codice si applica ai Consiglieri di Amministrazione della Valli Zabban, a tutti i dipendenti/collaboratori della Società e a tutti gli altri soggetti o Società che agiscono in nome e per conto della Valli Zabban.

La Valli Zabban si adopera per far sì che il Codice sia considerato uno standard di best practice per la condotta negli affari da parte di quei soggetti con i quali intrattiene rapporti di affari su base duratura quali dipendenti/collaboratori ma anche consulenti, esperti, agenti e tutti coloro che hanno un rapporto di collaborazione con l'azienda.

3.3 CAMPO DI APPLICAZIONE DEL CODICE ETICO

Il Codice si applica in Italia e in tutti gli altri Paesi nei quali la Valli Zabban opera.

	SISTEMA INTEGRATO	D04
	CODICE ETICO	Rev.: 01 del: 15/09/2021

3.4 LUOGO DI REPERIBILITÀ DEL CODICE ETICO

Il Codice è portato a conoscenza di tutti i dipendenti/collaboratori in luogo accessibile, con le modalità più appropriate conformemente alle norme e consuetudini locali ed è consultabile in tutti i siti internet dell'azienda (www.vallizabban.com) da cui è liberamente scaricabile.

Può, inoltre, essere richiesto all'organismo preposto al controllo e alla vigilanza del Codice: il Comitato Etico.

I nominativi dei membri facenti parte del Comitato Etico sono affissi nella bacheca aziendale di ogni sito Valli Zabban.

3.5 MODIFICHE AL CODICE ETICO

Il Codice entra in vigore a decorrere dalla data della sua approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione dell'azienda.

Esso è soggetto a revisione da parte del Consiglio di Amministrazione della Valli Zabban.

L'attività di revisione tiene conto dei contributi ricevuti da dipendenti/collaboratori e da terzi, così come delle evoluzioni normative, delle esperienze applicative maturate e delle più affermate prassi internazionali, nonché dell'esperienza acquisita nell'applicazione del Codice stesso.

Le eventuali modifiche al Codice introdotte a seguito di questa attività di revisione sono pubblicate e rese disponibili con le modalità sopra riportate.

3.6 PRINCIPI DI RIFERIMENTO

L'AZIENDA s'impegna, oltre che a rispettare il principio di legalità, a far sì che la propria attività sia volta al rispetto dei seguenti principi ETICI.

3.6.1 Rispetto della Legge


Conformità alle leggi, trasparenza e correttezza gestionale, fiducia e cooperazione con tutti gli interlocutori aziendali sono i principi etici cui Valli Zabban si ispira e da cui derivano i propri modelli di condotta, al fine di competere efficacemente e lealmente sul mercato, migliorare la soddisfazione dei propri clienti, accrescere il proprio valore e sviluppare le competenze e la crescita professionale delle proprie risorse umane.

A tal fine esige dai propri soci, amministratori e dipendenti/collaboratori in genere e da chiunque svolga, a qualsiasi titolo, funzioni di rappresentanza, anche di fatto, il rispetto della legislazione e di tutte le norme vigenti e dei principi e procedure a tale scopo preordinate, nonché comportamenti eticamente corretti, tali da non pregiudicarne l'affidabilità morale e professionale.

3.6.2 Onestà

L'onestà rappresenta il principio fondamentale per tutte le attività della Valli Zabban, le sue iniziative, i suoi rendiconti, le sue comunicazioni e costituisce elemento essenziale della gestione.

I rapporti con i portatori di interesse sono improntati a criteri e comportamenti di correttezza, collaborazione, lealtà e reciproco rispetto.

	SISTEMA INTEGRATO	D04
	CODICE ETICO	Rev.: 01 del: 15/09/2021

3.6.3 Trasparenza e completezza dell'informazione

L'azienda riconosce il valore fondamentale della corretta informazione ai soci, agli organi ed alle funzioni competenti, in ordine ai fatti significativi concernenti la gestione societaria e contabile.

3.6.4 Correttezza nella gestione societaria e nell'utilizzo delle risorse

Valli Zabban persegue il proprio oggetto sociale nel rispetto della legge, dello Statuto e dei regolamenti sociali, assicurando il corretto funzionamento degli organi sociali e la tutela dei diritti patrimoniali e partecipativi dei propri azionisti, salvaguardando l'integrità del capitale sociale e del patrimonio.

3.6.5 Rispetto della persona

Valli Zabban promuove il rispetto dell'integrità fisica e culturale della persona ed il rispetto della dimensione di relazione con gli altri.

Garantisce condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale ed ambienti di lavoro sicuri ed applica ai propri dipendenti/collaboratori la legislazione ed i contratti di lavoro vigenti.

3.7 POLITICHE DI CONDOTTA NEGLI AFFARI

La Valli Zabban struttura e sviluppa la propria attività imprenditoriale richiedendo a tutti i dipendenti/collaboratori e agli altri soggetti destinatari di adeguare i loro comportamenti ai propri valori di condotta negli affari. Tutti i suoi dipendenti/collaboratori e gli altri soggetti destinatari, dunque, perseguiranno l'attività imprenditoriale dell'azienda osservando le politiche che di seguito si vanno ad esporre.

3.8 SITUAZIONI DI CONFLITTO DI INTERESSE


Tutte le decisioni e le scelte imprenditoriali prese per conto della Valli Zabban devono corrispondere al suo massimo interesse.

Pertanto i dipendenti/collaboratori e gli altri soggetti destinatari devono evitare ogni possibile conflitto di interesse, con particolare riferimento ad interessi personali o familiari (per esempio: l'esistenza di partecipazioni finanziarie o commerciali con fornitori, clienti o concorrenti; vantaggi impropri derivanti dal ruolo svolto all'interno dell'azienda; possesso o negoziazione di titoli, ecc.) che potrebbero influenzare l'indipendenza di giudizio nel decidere quale sia il miglior interesse della Valli Zabban e il modo più opportuno di perseguirlo.

Qualsiasi situazione che costituisca o generi un possibile conflitto deve essere immediatamente riferita al proprio superiore gerarchico. Ogni dipendente/collaboratore deve comunicare per iscritto al proprio superiore l'esistenza di un'attività lavorativa su base stabile con una Società che non sia la Valli Zabban o qualsiasi relazione di tipo finanziario, commerciale, professionale, tale da poter influire sull'imparzialità della sua condotta nei confronti di un terzo.

3.9 DIVIETO DI USO DELLE INFORMAZIONI RISERVATE

Tutti i dipendenti/collaboratori sono rigorosamente tenuti a osservare le leggi in materia di abuso di informazioni riservate vigenti nella giurisdizione interessata.

	SISTEMA INTEGRATO	D04
	CODICE ETICO	Rev.: 01 del: 15/09/2021

In particolare, in nessuna circostanza i dipendenti/collaboratori e gli altri destinatari devono utilizzare informazioni non di dominio pubblico acquisite in funzione della loro posizione all'interno dell'azienda o per il fatto di essere in rapporti d'affari con l'azienda, per trarne un vantaggio personale, così come per favorire altri terzi.

Le informazioni riservate o *price sensitive* sono sempre trattate nel più rigoroso rispetto delle specifiche procedure e norme stilate a tale scopo dall'azienda. Per determinare quando informazioni riservate debbano essere rese pubbliche la Valli Zabban si attiene alle procedure previste dalle leggi vigenti.

3.10 OBBLIGO DI CONFIDENZIALITÀ

Le conoscenze sviluppate dalla Valli Zabban costituiscono una fondamentale risorsa che ogni dipendente/collaboratore e destinatario deve tutelare. Infatti, in caso di impropria divulgazione di tali conoscenze, la Valli Zabban potrebbe subire un danno sia patrimoniale, sia di immagine.

Pertanto, i dipendenti/collaboratori e gli altri destinatari sono tenuti a non rivelare a terzi informazioni riguardanti le conoscenze tecniche, tecnologiche e commerciali della società, così come altre informazioni non pubbliche relative alla stessa, se non nei casi in cui tale rivelazione sia richiesta da leggi o da altre disposizioni regolamentari o laddove sia espressamente prevista da specifici accordi contrattuali con cui le controparti si siano impegnate a utilizzarle esclusivamente per i fini per i quali dette informazioni sono trasmesse e a mantenerne la confidenzialità.

Gli obblighi di confidenzialità di cui al Codice permangono anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro.


3.11 DIVIETO DI CORRUZIONE E PAGAMENTI ILLECITI

La Valli Zabban, i dipendenti/collaboratori e gli altri destinatari del Codice si impegnano al rispetto dei più elevati standard di integrità, onestà e correttezza in tutti i rapporti all'interno e all'esterno della società.

Nessun dipendente/collaboratore deve direttamente o indirettamente accettare, sollecitare, offrire o pagare somme di danaro o altre utilità (inclusi regali o doni, ad eccezione di oggetti commerciali comunemente accettati a livello internazionale) anche a seguito di pressioni illecite.

L'azienda non tollera alcun tipo di corruzione nei confronti di pubblici ufficiali, o qualsivoglia altra parte connessa o collegata con pubblici ufficiali, in qualsiasi forma o modo, in qualsiasi giurisdizione interessata, neanche in quelle dove tali attività siano nella pratica ammesse o non perseguite giudizialmente.

Per quanto sopra, è vietato ai dipendenti/collaboratori e agli altri destinatari offrire omaggi commerciali, regali o altre utilità che possano costituire violazioni di leggi o regolamenti, o siano in contrasto con il Codice, o possano, se resi pubblici, costituire un pregiudizio, anche solo di immagine, alla Valli Zabban.

	SISTEMA INTEGRATO	D04
	CODICE ETICO	Rev.: 01 del: 15/09/2021

È parimenti vietato ai dipendenti/collaboratori e agli altri destinatari (così come ai loro familiari) l'accettazione di omaggi, regali o altri benefici che possano compromettere la loro indipendenza di giudizio. A tale fine, ogni dipendente/collaboratore e destinatario deve evitare situazioni in cui interessi di natura personale possano essere in conflitto con gli interessi dell'azienda.

3.12 PREVENZIONE DEL RICICLAGGIO DI DENARO

La Valli Zabban e i suoi dipendenti/collaboratori non devono mai svolgere o essere coinvolti in attività tali da implicare il riciclaggio (cioè l'accettazione o il trattamento) di introiti da attività criminali in qualsivoglia forma o modo.

L'azienda ed i suoi dipendenti/collaboratori devono verificare in via preventiva le informazioni disponibili (includendo informazioni finanziarie) su controparti commerciali e fornitori, al fine di appurare la loro rispettabilità e la legittimità della loro attività prima di instaurare con questi rapporti d'affari.

3.13 CONCORRENZA LEALE

La Valli Zabban riconosce l'importanza fondamentale di un mercato competitivo e si impegna a rispettare le norme di legge sulla concorrenza applicabili ove opera.

Nell'ambito della leale concorrenza, l'azienda non viola consapevolmente diritti di proprietà intellettuale di terzi.

3.14 RISPETTO DELLE LEGGI SU EMBARGO E CONTROLLO DELLE ESPORTAZIONI

L'azienda si impegna a garantire che le sue attività d'affari vengano svolte in modo tale da non violare in alcuna circostanza le leggi internazionali di embargo e controllo delle esportazioni vigenti nei Paesi nei quali l'azienda opera.


In caso di normative divergenti in materia di embargo la questione deve essere sottoposta alla decisione del Consiglio di Amministrazione della Società.

3.15 RISERVATEZZA

Nell'ambito dello svolgimento della sua attività imprenditoriale, la Valli Zabban raccoglie una quantità significativa di dati personali e di informazioni riservate, che si impegna a trattare in ottemperanza a tutte le leggi in materia di riservatezza vigenti nelle giurisdizioni in cui opera e alle migliori prassi per la protezione della riservatezza.

Tutti i dipendenti/collaboratori sono rigorosamente tenuti a osservare le leggi in materia di abuso di informazioni riservate vigenti nella giurisdizione interessata.

In particolare, in nessuna circostanza i dipendenti/collaboratori e gli altri destinatari devono utilizzare informazioni non di dominio pubblico acquisite in funzione della loro posizione all'interno

	SISTEMA INTEGRATO	D04
	CODICE ETICO	Rev.: 01 del: 15/09/2021

dell'azienda o per il fatto di essere in rapporti d'affari con l'azienda, per trarne un vantaggio personale, così come per favorire altri terzi.

Le informazioni riservate o *price sensitive* sono sempre trattate nel più rigoroso rispetto delle specifiche procedure e norme stilate a tale scopo dall'azienda. Per determinare quando informazioni riservate debbano essere rese pubbliche, la Valli Zabban si attiene alle procedure previste dalle leggi vigenti. A tal fine, l'azienda garantisce un elevato livello di sicurezza nella selezione e nell'uso dei propri sistemi di *information technology* destinati al trattamento di dati personali e di informazioni riservate.

Valli Zabban assicura la riservatezza delle informazioni in proprio possesso, l'osservanza della normativa in materia dei dati personali e si astiene dal ricercare dati riservati attraverso mezzi illegali.

Tutte le informazioni a disposizione di Valli Zabban vengono trattate nel rispetto della riservatezza e della privacy dei soggetti interessati.

3.16 TUTELA DELL'AMBIENTE, DELLA SICUREZZA E SVILUPPO SOSTENIBILE

La Valli Zabban non accetta alcun compromesso nel campo della tutela della salute e della sicurezza dei propri dipendenti/collaboratori sul posto di lavoro.

Ogni dipendente/collaboratore non deve porre gli altri dipendenti/collaboratori di fronte a rischi inutili che possano provocare danni alla loro salute o incolumità fisica.

L'azienda persegue l'obiettivo di garantire una gestione efficace di salute, sicurezza e ambiente, che considera fattori decisivi per il suo successo.

Tutti coloro che lavorano per l'azienda sono responsabili della buona gestione di salute, sicurezza e ambiente.

L'azienda adotta un efficace sistema di gestione ambientale che ottempera a tutte le normative nazionali e internazionali in materia.


Questi sono i principi fondamentali a cui si ispira:

- ↳ **non inquinare;**
- ↳ **ottimizzare costantemente l'impiego delle risorse;**
- ↳ **sviluppare prodotti sempre più compatibili con l'ambiente.**

La Valli Zabban desidera preservare la fiducia del pubblico riguardo all'integrità delle sue attività attraverso segnalazioni e confronti aperti con altri soggetti, allo scopo di migliorare la conoscenza delle tematiche interne ed esterne in termini di salute, sicurezza e ambiente correlate alle sue attività.

Obiettivo principale della Valli Zabban è che chiunque, in ambito aziendale, sia preposto a dare attuazione, a vari livelli, alle norme (interne e non) adottate in materia di salute e sicurezza dei luoghi di lavoro, adotti regole di condotta conformi a quanto prescritto nel presente Codice, oltre che al ns. sistema normativo, al fine di impedire il verificarsi di eventi delittuosi, che arrecherebbero danno ai soggetti coinvolti e alla società.

All'interno della compagine aziendale, costituisce, pertanto, obbligo:

	SISTEMA INTEGRATO	D04
	CODICE ETICO	Rev.: 01 del: 15/09/2021


- ☞ promuovere ed attuare ogni ragionevole iniziativa finalizzata a minimizzare i rischi e a rimuovere le cause che possono mettere a repentaglio la sicurezza e la salute dei dipendenti/collaboratori e dei terzi che prestano la propria attività presso la Società;
- ☞ provvedere al costante e tempestivo adeguamento delle norme interne alla legislazione in materia di Salute e Sicurezza;
- ☞ sviluppare e mantenere un rapporto di costruttiva collaborazione con le Istituzioni Pubbliche preposte ad effettuare attività di controllo in tema di Salute e Sicurezza dei luoghi di lavoro;
- ☞ sviluppare programmi di formazione (e di informazione) specifici sulle tematiche della Salute e Sicurezza, diversamente modulati a seconda della popolazione aziendale destinataria ed effettuare specifici controlli mirati a verificare l'effettiva fruizione degli stessi;
- ☞ effettuare periodiche attività di controllo sull'effettiva applicazione delle procedure adottate in tema di tutela della salute e della sicurezza dei luoghi di lavoro;
- ☞ adottare specifiche politiche di selezione delle società esterne cui possono essere affidati appalti di lavori/ servizi;
- ☞ promuovere e garantire, nella gestione di attività affidate in appalto a terzi, la cooperazione ed il coordinamento tra l'attività propria della Società e quella della società appaltatrice;
- ☞ garantire il rispetto della normativa in materia organizzazione del lavoro, con particolare riferimento ai tempi di lavoro, di riposo giornaliero e settimanale del personale dipendente/collaboratore.

L'ambiente è un bene primario che la Valli Zabban salvaguarda, nel rispetto dei principi dello sviluppo sostenibile. A tal fine, la Società programma le proprie attività ricercando un continuo equilibrio tra iniziative economiche ed esigenze sociali ed ambientali e diffonde la cultura della sicurezza e della prevenzione dei rischi.

In materia di salute e sicurezza sul lavoro, tutta l'azienda, sia ai livelli apicali che a quelli operativi, deve attenersi ai principi di seguito indicati, in particolare quando devono essere prese delle decisioni o fatte delle scelte e, in seguito, quando le stesse devono essere attuate.

Tali principi e criteri possono così individuarsi:


- a) evitare i rischi;
- b) valutare i rischi che non possono essere evitati;
- c) combattere i rischi alla fonte;
- d) adeguare il lavoro all'uomo, in particolare 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;
- e) tener conto del grado di evoluzione della tecnica;
- f) sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che è meno pericoloso;

	SISTEMA INTEGRATO	D04
	CODICE ETICO	Rev.: 01 del: 15/09/2021

- g) programmare la prevenzione, mirando ad un complesso coerente che integri nella medesima la tecnica, l'organizzazione del lavoro, le condizioni di lavoro, le relazioni sociali e l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro;
- h) dare la priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- i) impartire adeguate istruzioni ai lavoratori.

In particolare, in conformità con lo standard internazionale SA 8000:2014, la Valli Zabban si impegna a:

- garantire un ambiente di lavoro sicuro e salubre e deve adottare misure efficaci per prevenire potenziali incidenti, infortuni o malattie che possano verificarsi in conseguenza di, in relazione a, oppure durante lo svolgimento del lavoro. Deve ridurre o eliminare, per quanto ragionevolmente possibile, le cause di tutti i rischi presenti nell'ambiente di lavoro, tenendo presenti lo stato delle conoscenze prevalenti del settore ed ogni specifico rischio;
- valutare tutti i rischi del luogo di lavoro per le lavoratrici puerpere, in gravidanza e in allattamento, compresi quelli legati alla loro mansione lavorativa, al fine di garantire che siano prese tutte le misure ragionevoli per eliminare o ridurre qualsiasi rischio per la loro salute e sicurezza;
- laddove non sia in grado di ridurre o eliminare efficacemente le cause di ogni rischio nel luogo di lavoro, fornire al personale, a seconda delle necessità, appropriati dispositivi di protezione individuale a proprie spese. Nel caso di infortunio sul lavoro, l'azienda si impegna a fornire il primo soccorso e assistere il lavoratore affinché riceva le conseguenti cure mediche;
- nominare un rappresentante del senior management, responsabile di assicurare un ambiente di lavoro sicuro e salubre per tutto il personale e di applicare i requisiti di salute e sicurezza previsti nello Standard SA 8000:2014, e nella normativa specifica;
- creare e mantenere attivo un Comitato per la salute e sicurezza, composto in modo equilibrato da rappresentanti del management e lavoratori. Se non diversamente previsto dalla legge, i componenti in rappresentanza dei lavoratori devono includere almeno un membro del(i) sindacato(i) riconosciuto(i), se questo(i) sceglie(scelgono) di ricoprire tale ruolo. Nei casi in cui il(i) sindacato(i) non indichi(indichino) un rappresentante o l'organizzazione non sia sindacalizzata, i lavoratori devono nominare un rappresentante(i) che essi ritengano adeguato(i). Le decisioni del Comitato devono essere comunicate efficacemente a tutto il personale. Il Comitato deve essere formato e periodicamente aggiornato per potersi impegnare con competenza nel miglioramento continuo delle condizioni di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Esso deve condurre delle periodiche e formali valutazioni dei rischi per identificare e affrontare i rischi reali e quelli potenziali per la salute e la sicurezza. Devono essere conservate le registrazioni di queste valutazioni e delle relative azioni correttive e preventive adottate;
- assicurare a tutto il personale una formazione periodica ed efficace su salute e sicurezza, incluse istruzioni sul luogo di lavoro e, ove necessario, istruzioni specifiche per la mansione svolta. Tale formazione deve essere ripetuta per il personale nuovo o assegnato a nuove

	SISTEMA INTEGRATO	D04
	CODICE ETICO	Rev.: 01 del: 15/09/2021

mansioni, nonché in caso di incidenti e quando i cambiamenti tecnologici e/o l'introduzione di nuovi macchinari presentino nuovi rischi per la salute e la sicurezza del personale;

- stabilire procedure documentate per individuare, prevenire, ridurre, eliminare o in ultima analisi fronteggiare i potenziali rischi per la salute e la sicurezza del personale;
- conservare registrazioni scritte di tutti gli incidenti che si verificano nei luoghi di lavoro e in tutti gli alloggi e le strutture messe a disposizione dall'organizzazione, indipendentemente dal fatto che tali locali siano di proprietà, affittati, dati in appalto o di proprietà del fornitore di servizi;
- garantire a tutto il personale libero accesso a: bagni puliti, acqua potabile, luoghi idonei per la consumazione dei pasti, e, ove applicabile, locali igienicamente adeguati alla conservazione degli alimenti;
- assicurare che qualsiasi dormitorio messo a disposizione del personale sia pulito, sicuro e adeguato ai bisogni essenziali, indipendentemente dal fatto che tali locali siano di proprietà, affittati, dati in appalto o di proprietà del fornitore di servizi;
- il diritto del personale di allontanarsi dal lavoro in caso di imminente e grave pericolo, senza chiedere il permesso all'organizzazione.

4 RAPPORTI INTERNI


4.1 RAPPORTI CON I DIPENDENTI/COLLABORATORI

La Valli Zabban riconosce che la motivazione e la professionalità del proprio personale sono un fattore essenziale per il mantenimento della competitività, la creazione di valore per gli azionisti e la soddisfazione del cliente.

I seguenti principi confermano l'importanza per la Valli Zabban del rispetto per l'individuo, conformemente alle leggi nazionali e alle Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (O.I.L.), l'impegno da parte dell'azienda alla promozione del valore delle risorse umane e alla tutela dell'integrità fisica e morale, assicurando condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale, escludendo l'impiego di lavoro infantile, curando sicurezza ed igiene negli ambienti di lavoro e attuando la politica per il rispetto dell'ambiente.

Rispettando i sopra detti principi di etica, l'azienda garantisce, altresì, equità di trattamento ed esclude qualsiasi forma di discriminazione in base all'età, alla razza, alla nazionalità, alle credenze religiose, al sesso, alle preferenze sessuali, allo stato di salute, alle opinioni politiche.

Tutto il personale è assunto con regolare contratto a norma di legge ed il rapporto di lavoro si svolge nel rispetto della normativa che regola la materia. La valutazione del personale da assumere è effettuata in base alla rispondenza dei profili dei candidati alle esigenze aziendali, in ottemperanza al principio della non discriminazione. Prima dell'instaurarsi di ogni rapporto di lavoro ogni collaboratore riceve adeguate informazioni in merito alla normativa che disciplina il rapporto di lavoro. Valli Zabban è attenta al miglioramento ed all'implementazione della professionalità dei propri dipendenti/collaboratori attraverso mirate attività formative.

	SISTEMA INTEGRATO	D04
	CODICE ETICO	Rev.: 01 del: 15/09/2021

Con riferimento alle pratiche disciplinari, la Valli Zabban non tollera l'utilizzo di punizioni corporali, coercizione fisica o mentale, abuso verbale nei confronti del personale, trattamenti duri o inumani.

4.2 LAVORO INFANTILE

La Valli Zabban non ricorre né da sostegno all'utilizzo del lavoro infantile.

La Valli Zabban si impegna a stabilire, documentare, mantenere attive e comunicare efficacemente al personale e alle altre parti interessate, politiche e procedure scritte per rimediare a situazioni di lavoro infantile, e a fornire un adeguato sostegno finanziario e di altro genere per permettere ai bambini coinvolti di frequentare la scuola e rimanervi fino a quando non rientreranno più nella definizione di bambino.

L'azienda può impiegare giovani lavoratori, ma laddove detti giovani lavoratori siano soggetti all'istruzione obbligatoria, devono lavorare solo fuori dall'orario scolastico. In nessuna circostanza il totale del tempo trascorso tra scuola, lavoro e spostamenti deve superare le 10 ore al giorno, e in nessun caso i giovani lavoratori devono lavorare per più di 8 ore al giorno. Non è permesso che lavorino in orario notturno.

L'azienda si impegna a non esporre bambini o giovani lavoratori a situazioni rischiose o nocive per la loro salute fisica e mentale e per il loro sviluppo, sia all'interno che all'esterno del luogo di lavoro.

4.3 LAVORO FORZATO O OBBLIGATO

La Valli Zabban non ricorre e non dà sostegno all'utilizzo del lavoro forzato o obbligato, incluso il lavoro nelle prigioni, come definito dalla Convenzione ILO 29, si impegna a non trattenere documenti d'identità in originale e a non richiedere al personale di pagare "depositi" all'inizio del rapporto di lavoro.

Né l'azienda né alcun altro ente che fornisca manodopera all'organizzazione trattiene una qualsiasi parte di salario, indennità retributive, proprietà o documenti del personale, al fine di obbligarlo a continuare a lavorare per l'azienda stessa.

La Valli Zabban si impegna ad assicurare che non ci saranno commissioni o costi relativi all'assunzione a carico totale o parziale dei lavoratori.


Il personale ha il diritto di lasciare il luogo di lavoro al termine della giornata lavorativa standard, ed è libero di porre fine al rapporto di lavoro, dandone ragionevole preavviso al datore di lavoro.

L'azienda non ricorre o dà sostegno alla tratta di esseri umani.

4.4 ORARIO DI LAVORO

L'azienda si impegna a rispettare le leggi vigenti, la contrattazione collettiva (ove applicabile) e gli standard di settore in materia di orario di lavoro, riposi e festività pubbliche. La settimana lavorativa normale, esclusi gli straordinari, è quella stabilita dalla legge, e comunque non può eccedere le 48 ore.

Al personale è garantito almeno un giorno libero dopo sei giorni consecutivi di lavoro.

	SISTEMA INTEGRATO	D04
	CODICE ETICO	Rev.: 01 del: 15/09/2021

Le eccezioni a questa regola si applicano unicamente al verificarsi di entrambe le seguenti condizioni:

- a) la legge nazionale permetta un orario di lavoro che superi questo limite; e
- b) sia in vigore un contratto collettivo liberamente negoziato che consenta di calcolare l'orario di lavoro su base media, comprendendo adeguati periodi di riposo.

Tutto il lavoro straordinario sarà volontario, eccetto per quanto previsto di seguito, non potrà superare le 12 ore settimanali, né potrà essere richiesto regolarmente.

Nei casi in cui lo straordinario sia necessario per rispondere a una domanda di mercato nel breve periodo e l'azienda sia parte di un contratto collettivo, negoziato liberamente dalla rappresentanza di una parte significativa della sua forza lavoro, può richiedere lavoro straordinario nel rispetto di tale accordo. Ogni accordo di questo tipo deve rispettare gli altri requisiti di cui al presente paragrafo.

4.5 RETRIBUZIONE

La Valli Zabban garantisce il diritto del personale ad un salario dignitoso, e che la retribuzione pagata per una settimana lavorativa normale, straordinari esclusi, corrisponda sempre almeno agli standard legali o agli standard minimi di settore, o ai contratti collettivi e che i salari siano sufficienti a soddisfare i bisogni primari del personale, oltre a fornire un qualche guadagno discrezionale.

L'azienda non applica trattenute sul salario per motivi disciplinari.

Le eccezioni a questa regola si applicano unicamente al verificarsi di entrambe le seguenti condizioni:

- a) La legge nazionale consenta trattenute sul salario per motivi disciplinari; e
- b) Sia in vigore un contratto collettivo liberamente negoziato che permetta questo metodo.

La Valli Zabban garantisce che la composizione dei salari e delle indennità dei lavoratori siano dettagliate chiaramente e regolarmente in forma scritta per ogni periodo di paga e, inoltre, che i salari e le indennità siano corrisposti in conformità alla legge e in modo comodo per i lavoratori, ma in nessuna circostanza ritardati o limitati con metodi quali voucher, coupon o pagherò cambiari.


Tutto il lavoro straordinario viene retribuito con una maggiorazione, come definito dalla legge nazionale o dalla contrattazione collettiva.

La Valli Zabban non utilizza accordi contrattuali di "sola manodopera", contratti consecutivi a breve termine e/o programmi di falso apprendistato o altri schemi, volti ad evitare l'adempimento degli obblighi nei confronti del personale previsti dalla legislazione e dalle normative applicabili in materia di lavoro e sicurezza sociale.

4.6 POLITICHE DI GESTIONE DELLE RISORSE UMANE

È proibita qualsiasi forma di discriminazione nei confronti delle persone.

Tutte le decisioni prese nell'ambito della gestione e dello sviluppo delle risorse umane sono basate su considerazioni di profili di merito e/o corrispondenza tra profili attesi e profili posseduti dai

	SISTEMA INTEGRATO	D04
	CODICE ETICO	Rev.: 01 del: 15/09/2021

collaboratori. Lo stesso vale per l'accesso a ruoli o incarichi diversi. Nella gestione dei rapporti gerarchici l'autorità è esercitata con equità e correttezza, evitandone ogni abuso. Costituisce abuso della posizione di autorità richiedere, come atto dovuto al superiore gerarchico, prestazioni, favori personali e qualunque comportamento che configuri una violazione del presente Codice.

Le risorse umane sono valorizzate pienamente mediante l'attivazione delle leve disponibili per favorire il loro sviluppo e la loro crescita.

La Valli Zabban si impegna a non interferire con l'esercizio dei diritti del personale di seguire principi o pratiche, o di soddisfare esigenze, connessi a razza, origine nazionale o sociale, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, appartenenza sindacale, opinioni politiche o a qualsiasi altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazione.

La Valli Zabban si impegna a non permettere alcun comportamento che sia minaccioso, offensivo, volto allo sfruttamento o sessualmente coercitivo, inclusi gesti, linguaggio e contatto fisico, nei luoghi di lavoro e in tutti gli alloggi e altre strutture messe a disposizione dall'organizzazione, indipendentemente dal fatto che tali locali siano di proprietà, affittati, dati in appalto o di proprietà del fornitore di servizi.

L'azienda si impegna infine a garantire che il personale non sia in alcun caso sottoposto a test di gravidanza o di verginità.

Le funzioni competenti devono pertanto:

- ☞ provvedere a selezionare, assumere, formare, retribuire e gestire i dipendenti/collaboratori senza discriminazione alcuna;
- ☞ creare un ambiente di lavoro nel quale caratteristiche personali non possano dare luogo a discriminazioni;
- ☞ adottare criteri di merito, di competenza e comunque strettamente professionali per qualunque decisione relativa a un dipendente/collaboratore.

4.7 OBBLIGHI E NORME DI COMPORTAMENTO DEL PERSONALE


Il Codice Etico è parte integrante e sostanziale del contratto di lavoro di ogni dipendente/collaboratore della Valli Zabban.

Di conseguenza, l'azienda esige da tutti i dipendenti/collaboratori una rigorosa osservanza delle disposizioni del Codice. Qualsiasi violazione delle disposizioni del Codice è perciò trattata con fermezza con la conseguente adozione di adeguate misure sanzionatorie.

Ogni dipendente/collaboratore deve altresì accettare in forma esplicita i propri impegni derivanti dal presente Codice Etico, nel momento di costituzione del rapporto di lavoro o di prima diffusione del Codice.

I dipendenti/collaboratori, pertanto, sono tenuti a:

1. **astenersi da comportamenti contrari alle norme contenute nel Codice;**
2. **far proprie compiutamente le disposizioni e politiche del Codice riguardanti la loro specifica mansione, anche partecipando a eventuali attività di formazione;**

	SISTEMA INTEGRATO	D04
	CODICE ETICO	Rev.: 01 del: 15/09/2021


3. **adottare azioni e comportamenti coerenti con il Codice e astenersi da ogni condotta che possa ledere l'azienda o comprometterne l'onestà, l'imparzialità o la reputazione;**
4. **segnalare tempestivamente eventuali violazioni al Codice con le modalità di cui all'Appendice B;**
5. **uniformarsi a tutte le disposizioni interne, introdotte dalla Società allo scopo di osservare il Codice o individuare eventuali violazioni dello stesso;**
6. **consultare i vertici aziendali, secondo quanto indicato nell'Appendice B, per ottenerne chiarimenti circa l'interpretazione del Codice;**
7. **cooperare pienamente alle eventuali indagini svolte in relazione a violazioni del Codice, mantenendo il più stretto riserbo circa l'esistenza di dette indagini e partecipare attivamente, ove richiesto, alle attività di auditing sul funzionamento del Codice;**
8. **informare adeguatamente ogni terza parte con la quale vengano in contatto nell'ambito dell'attività lavorativa circa l'esistenza del Codice e gli impegni ed obblighi imposti dallo stesso ai soggetti esterni;**
9. **rifiutarsi di accettare, per sé o per altri, raccomandazioni, trattamenti di favore, doni o altre utilità da parte dei soggetti con i quali si entra in relazione, evitando di ricevere benefici che possano essere tali da pregiudicare l'imparzialità di giudizio.**

Il comportamento dei dipendenti/collaboratori nel perseguimento degli obiettivi e nella conclusione di ogni operazione deve essere ispirato ai principi di onestà, trasparenza, lealtà, integrità e correttezza, nel rispetto delle politiche aziendali, nonché delle leggi e dei regolamenti vigenti. Da ciò consegue che la convinzione di agire a vantaggio della Valli Zabban non può, in alcun modo, giustificare la tenuta di comportamenti in contrasto con i principi dettati dal presente Codice Etico, la cui generalizzata osservanza è di importanza fondamentale per il buon funzionamento ed il prestigio della Valli Zabban. Deve essere evitata ogni situazione o attività che possa condurre a conflitti di interesse o che potrebbe interferire con la capacità di assumere decisioni imparziali.

4.8 DIPENDENTI/COLLABORATORI IN POSIZIONE DI RESPONSABILITÀ

Chiunque rivesta il ruolo di capo, responsabile o dirigente deve rappresentare un esempio, fornire leadership e guida in conformità ai principi di condotta negli affari contenuti nel Codice e, con il suo comportamento, deve dimostrare ai dipendenti/collaboratori che il rispetto del Codice è un aspetto fondamentale del loro lavoro, accertandosi che i dipendenti/collaboratori siano consapevoli che i risultati di business non vanno mai disgiunti dal rispetto dei principi etici contenuti nel Codice.

Tutti i capi, responsabili e dirigenti devono segnalare ogni caso di mancata osservanza del Codice e hanno la responsabilità di assicurare la tutela di coloro che avessero effettuato in buona fede la segnalazione di violazioni del Codice e di adottare ed applicare, sentiti eventualmente i competenti

	SISTEMA INTEGRATO	D04
	CODICE ETICO	Rev.: 01 del: 15/09/2021

preposti al sistema di controllo interno, misure sanzionatorie commisurate alla violazione commessa e sufficienti a costituire un deterrente a ulteriori violazioni.

4.9 FINANCIAL OFFICER

Tutti i dipendenti/collaboratori che rivestano la qualifica di Amministratore Delegato, Direttore Generale, Direttore Amministrativo e Finanziario, Controller Responsabile del Controllo di Gestione, o rivestano, anche di fatto, funzioni simili per la Società sono tenuti, oltre che al rispetto del Codice, alla rigorosa osservanza delle prescrizioni di cui all'Appendice C.

Ogni deroga, anche solo parziale e limitata nel tempo e nell'oggetto, alle prescrizioni di cui all'Appendice C dovrà essere autorizzata dal Consiglio di Amministrazione della Valli Zabban solo per gravi e giustificati motivi.

4.10 PARI OPPORTUNITÀ

L'azienda si impegna a offrire pari opportunità nel lavoro e nell'avanzamento professionale a tutti i dipendenti/collaboratori.

Il responsabile di ogni ufficio deve garantire che per tutti gli aspetti del rapporto di lavoro, quali l'assunzione, la formazione, la retribuzione, le promozioni, i trasferimenti, l'accesso alla formazione, e la cessazione del rapporto stesso o il pensionamento, i dipendenti/collaboratori siano trattati in modo conforme alle loro capacità di soddisfare i requisiti della mansione, evitando ogni forma di discriminazione e, in particolare, discriminazione per razza, sesso, età, nazionalità, casta, disabilità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, nascita, religione e convinzioni personali o qualsiasi altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazione.

4.11 MOLESTIE


L'azienda considera assolutamente inaccettabile qualsiasi tipo di molestia o comportamento indesiderato, come quelli connessi alla razza, al sesso o ad altre caratteristiche personali, che abbiano lo scopo e l'effetto di violare la dignità della persona a cui tali molestie o comportamenti sono rivolti, sia all'interno sia all'esterno del posto di lavoro.

4.12 AMBIENTE DI LAVORO

I dipendenti/collaboratori devono adoperarsi per mantenere un ambiente di lavoro decoroso, dove la dignità di ciascuno è rispettata.

In particolare, i dipendenti/collaboratori della Valli Zabban:

☞ **non devono prestare servizio sotto l'effetto di sostanze alcoliche o stupefacenti;**

	SISTEMA INTEGRATO	D04
	CODICE ETICO	Rev.: 01 del: 15/09/2021

- ☞ devono essere sensibili alle necessità di coloro che potrebbero avvertire disagio fisico a causa degli effetti del “fumo passivo” sul posto di lavoro, anche nei Paesi in cui è permesso fumare nei luoghi di lavoro;
- ☞ devono evitare comportamenti che possano creare un clima intimidatorio o offensivo nei confronti di colleghi o sottoposti al fine di emarginarli o screditarli nell’ambiente di lavoro.

4.13 BENI AZIENDALI

I dipendenti/collaboratori sono tenuti a utilizzare i beni e le risorse aziendali a cui abbiano accesso o di cui abbiano la disponibilità in modo efficiente e con modalità idonee a proteggerne il valore.

È vietato ogni utilizzo di detti beni e risorse che sia in contrasto con gli interessi della Valli Zabban o sia dettato da motivi professionali estranei al rapporto di lavoro con l’azienda.

4.14 ASSUNZIONI

Ai dipendenti/collaboratori della Valli Zabban viene fatto divieto di accettare o sollecitare promesse o versamenti di denaro o beni o benefici, pressioni o prestazioni di qualsiasi tipo che possano essere finalizzati a promuovere l’assunzione come dipendente/collaboratore di un lavoratore o il suo trasferimento o la sua promozione.

Le assunzioni devono essere effettuate nel rispetto delle regole etiche che vietano qualsiasi tipo di discriminazione.


4.15 LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

La Valli Zabban assicura a tutto il personale il diritto di formare, partecipare a, ed organizzare, sindacati di propria scelta, e di contrattare collettivamente con l’organizzazione. L’azienda rispetta questo diritto, e si impegna ad informare efficacemente il personale del fatto che esso può liberamente aderire a qualsiasi organizzazione dei lavoratori di propria scelta, senza che questo comporti alcuna conseguenza negativa o provochi ritorsioni da parte dell’organizzazione.

L’azienda non interferisce in alcun modo nella formazione, nel funzionamento o nella gestione delle suddette organizzazioni dei lavoratori o nel processo di contrattazione collettiva.

Nei casi in cui il diritto alla libertà di associazione e alla contrattazione collettiva sia limitato per legge, l’azienda si impegna a permettere ai lavoratori di eleggere liberamente propri rappresentanti.

La Valli Zabban garantisce che i membri del sindacato, i rappresentanti dei lavoratori e il personale impegnato nell’organizzare i lavoratori non siano soggetti a discriminazione, vessazione, intimidazione o ritorsione per il fatto di essere membri del sindacato, o rappresentanti dei lavoratori, o essere impegnati nell’organizzare i lavoratori, e che tali rappresentanti possano avere contatti con i propri iscritti nel luogo di lavoro.

	SISTEMA INTEGRATO	D04
	CODICE ETICO	Rev.: 01 del: 15/09/2021

5 RAPPORTI CON L'ESTERNO

La Valli Zabban e i suoi dipendenti/collaboratori sono tenuti a intrattenere e sviluppare i propri rapporti con tutte le categorie di soggetti interessati agendo in buona fede, con lealtà, correttezza, trasparenza e con il dovuto rispetto per i valori fondamentali dell'azienda.

5.1 CLIENTI

La Valli Zabban persegue l'obiettivo di soddisfare pienamente le aspettative del cliente finale e ritiene essenziale che i propri clienti siano sempre trattati in modo corretto e onesto. Pertanto, esige dai propri dipendenti/collaboratori e dagli altri destinatari del Codice che ogni rapporto e contatto con la clientela sia improntato a onestà, correttezza professionale e trasparenza.

I dipendenti/collaboratori devono seguire le procedure interne della Società finalizzate al raggiungimento di questo obiettivo attraverso lo sviluppo ed il mantenimento di rapporti proficui e duraturi con i clienti, offrendo sicurezza, assistenza, qualità e valore sostenuto dall'innovazione continua.

L'azienda nei suoi rapporti con i clienti deve evitare ingiuste discriminazioni nelle trattative con gli stessi e non deve fare uso improprio del suo potere contrattuale a danno di un qualsiasi cliente.

5.2 FORNITORI


Il sistema fornitori svolge un ruolo fondamentale per il miglioramento della competitività strutturale complessiva della Valli Zabban.

Al fine di garantire costantemente il più elevato livello di soddisfazione del cliente, l'azienda seleziona i fornitori in base alla loro capacità di offerta in termini di qualità, innovazione, costi e servizi.

La scelta dei fornitori di Valli Zabban viene sempre regolata da specifici contratti.

In considerazione della primaria importanza che ha per la Valli Zabban la condivisione da parte dei suoi partner dei valori del Codice, i dipendenti/collaboratori sono tenuti a selezionare i fornitori secondo metodi adeguati e oggettivi prendendo in considerazione, oltre che qualità, innovazione, costi e servizi offerti, regolarità legale (contributiva e retributiva), anche il fatto che essi operino nel rispetto ed in conformità dei valori enunciati nel Codice Etico.

A tale scopo, la Valli Zabban laddove, in base ai propri standard di valutazione, ritenga un fornitore qualificato per instaurare rapporti di natura commerciale con l'azienda, informa il fornitore medesimo dell'esistenza all'interno delle procedure aziendali del Codice e delle normative etiche da rispettare, espone le norme e le politiche in esso contenute, quindi, rilascia al fornitore una copia del Codice Etico in allegato al contratto di fornitura e costituente parte integrante di esso e richiede un formale impegno al rispetto dei requisiti minimi delle norme etiche che sono adottate dalla Valli Zabban.

	SISTEMA INTEGRATO	D04
	CODICE ETICO	Rev.: 01 del: 15/09/2021

Al fornitore, laddove scelga di voler collaborare con la Valli Zabban, verrà richiesto inoltre di sottoscrivere un'obbligazione al rispetto del Codice Etico, a titolo di condivisione ed impegno all'osservanza dei principi in esso contenuti.

I dipendenti/collaboratori sono altresì invitati a instaurare e mantenere con i fornitori rapporti stabili, trasparenti e di cooperazione.

La scelta dei fornitori viene operata in funzione di valutazioni basate su elementi di riferimento oggettivi. È fatto obbligo ai dipendenti/collaboratori della Valli Zabban di assicurare pari opportunità alle aziende fornitrici in possesso dei requisiti richiesti.


La selezione dei fornitori e la determinazione delle condizioni d'acquisto, devono essere basate su una valutazione obiettiva della qualità, dell'utilità, del prezzo dei beni e servizi chiesti, della capacità della controparte di fornire e garantire tempestivamente beni e servizi di livello adeguato alle esigenze della Valli Zabban, nonché della sua integrità e solidità.

L'azienda è disponibile alla ricerca di soluzioni amichevoli ai problemi che dovessero insorgere con i propri fornitori e collaboratori esterni nella prospettiva di superare le posizioni divergenti e di addivenire ad una loro conciliazione. È, peraltro, fatto obbligo ai dipendenti/collaboratori di segnalare tempestivamente alle funzioni competenti eventuali problemi di rilievo insorti, al fine di consentire l'adozione delle misure volta per volta più opportune.

Nei rapporti con i fornitori o con altri soggetti con i quali vengano in contatto per motivi di lavoro i vertici aziendali ed i dipendenti/collaboratori non possono accettare compensi, omaggi o trattamenti di favore di valore più che simbolico; grava sul dipendente/collaboratore l'obbligo di informare il proprio responsabile gerarchico delle offerte ricevute in tal senso. Analogamente, è vietato offrire o corrispondere indebiti compensi, omaggi o trattamenti di favore di valore più che simbolico e comunque estranei alle normali relazioni di cortesia commerciale, nell'intento di favorire illecitamente gli interessi della Valli Zabban.

Si esemplificano talune fattispecie di comportamenti che integrano "conflitto di interessi":

- ✦ **essere titolari di un ruolo all'interno di un concorrente o di un cliente o acquisire una partecipazione nel loro capitale;**
- ✦ **trattare affari con i membri della propria famiglia;**
- ✦ **impiegare membri della propria famiglia senza approvazione del superiore diretto;**
- ✦ **impiegare o intrattenere relazioni d'affari con membri della propria famiglia oppure con persone o organizzazioni alle quali si è legati personalmente o mediante un membro della famiglia;**
- ✦ **sollecitare o accettare qualsiasi vantaggio, regalo, favore o servizio per se stessi o per amici o parenti, concessi o erogati a proprio beneficio in ragione dell'attività svolta, ad eccezione di regali o inviti convenzionali ritenuti accettabili e leciti secondo la prassi corrente;**
- ✦ **accettare incarichi di responsabilità o rilievo in organizzazioni esterne all'azienda aventi scopo di lucro senza aver avuto a ciò la preventiva autorizzazione dell'azienda;**

	SISTEMA INTEGRATO	D04
	CODICE ETICO	Rev.: 01 del: 15/09/2021

- ☞ **acquisire direttamente o indirettamente, tramite parenti amici o intermediari, interessi finanziari in una società concorrente, fornitrice o cliente;**

5.3 ISTITUZIONI PUBBLICHE

I rapporti con le istituzioni pubbliche devono essere gestiti soltanto dalle funzioni e dai dipendenti/collaboratori a ciò delegati; tali rapporti debbono essere trasparenti e ispirati ai Valori dell'azienda.

Omaggi o cortesie (laddove ammessi dalla normativa vigente) nei confronti di rappresentanti di istituzioni pubbliche dovranno essere di modico valore e proporzionati al caso e, comunque, tali da non poter essere interpretati come finalizzati ad acquisire indebiti vantaggi per l'azienda.


In ogni caso ciascun dipendente/collaboratore, prima di procedere all'offerta di regali, omaggi o benefici che siano comunque di modesto valore e/o che non rientrino nelle ordinarie consuetudini deve, se dipendente/collaboratore, chiedere espressa autorizzazione al suo superiore gerarchico, se collaboratore, al referente aziendale.

La Valli Zabban agisce in piena collaborazione con organismi normativi e governativi nel contesto del loro legittimo ambito di attività. Qualora l'azienda sia assoggettata a legittime ispezioni condotte da autorità pubbliche, essa coopererà pienamente.

Qualora un'istituzione pubblica, sia cliente o fornitore dell'azienda, quest'ultima deve agire nel rigoroso rispetto delle leggi e norme che regolano l'acquisto o la vendita di beni e/o servizi a quella particolare istituzione pubblica. In particolare, si raccomanda il rispetto della legge e della corretta pratica commerciale a fronte di gare, trattative, concessioni, licenze, ecc. e richieste di finanziamenti, contributi, sovvenzioni ed erogazioni dallo Stato od altro soggetto appartenente alla Pubblica Amministrazione.

È fatto espresso divieto di:

- ☞ utilizzare o presentare dichiarazioni o documenti falsi ovvero omettere informazioni dovute per l'ottenimento di contributi, finanziamenti, mutui agevolati o altre erogazioni dello stesso tipo concesse o erogate dallo stato, da altri enti pubblici o dall'Unione Europea;
- ☞ destinare ad uso diverso un finanziamento ottenuto dallo stato, o da altro ente pubblico o dall'Unione Europea per favorire iniziative dirette alla realizzazione di opere o attività di pubblico interesse;
- ☞ alterare il funzionamento di un sistema informatico o telematico manipolando i dati o i programmi in esso contenuti ai fini di ottenere un ingiusto profitto e danneggiando lo Stato o altro ente pubblico;
- ☞ accettare denaro o altra utilità da pubblico ufficiale o incaricato del servizio pubblico a fronte di prestazioni non dovute. Chi riceva tali richieste dovrà sospendere ogni rapporto con essi e informare per iscritto il Comitato Etico, in qualità di organismo di vigilanza del Codice;
- ☞ offrire o promettere, anche indirettamente, denaro o altre utilità per omettere o ritardare atti o compiere atti contrari ai doveri d'ufficio del pubblico ufficiale o dell'incaricato del servizio pubblico.

	SISTEMA INTEGRATO	D04
	CODICE ETICO	Rev.: 01 del: 15/09/2021

Qualsiasi attività di *lobby* può essere svolta soltanto ove permesso e nel rigoroso rispetto delle leggi vigenti e, in ogni caso, in conformità al Codice e alle eventuali procedure specificamente prescritte dall'azienda.

5.4 ORGANIZZAZIONI SINDACALI E PARTITI POLITICI

Qualsiasi rapporto della Valli Zabban con organizzazioni sindacali, partiti politici e loro rappresentanti o candidati deve essere improntato ai più elevati principi di trasparenza e correttezza.

Sono ammessi contributi economici da parte dell'azienda solo se imposti o espressamente permessi dalla legge e, in quest'ultimo caso, autorizzati dai competenti organi societari dell'azienda.

Eventuali contributi da parte di dipendenti/collaboratori dell'azienda, così come l'attività da essi prestata, sono da intendersi esclusivamente versati a titolo personale e volontario.

5.5 COMUNITA'

La Valli Zabban ed i suoi dipendenti/collaboratori sono fortemente impegnati a tenere un comportamento socialmente responsabile, rispettando i valori imprescindibili di un ambiente pulito e di un posto di lavoro salubre e sicuro, garantendo che le culture e le tradizioni di ogni Paese in cui opera siano osservate e rispettate.

Conformemente alle fondamentali Convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (O.I.L.), l'azienda non impiega lavoro minorile, ovvero non impiega persone di età inferiore a quella stabilita per l'avviamento al lavoro dalle normative del luogo in cui la prestazione lavorativa è eseguita e, in ogni caso, di età inferiore a quindici anni, fatte salve le eccezioni espressamente previste dalle convenzioni internazionali ed eventualmente dalla legislazione locale.

La Valli Zabban si impegna inoltre a non instaurare rapporti d'affari con fornitori che impieghino lavoro minorile, come sopra definito.


5.6 COMUNICAZIONI E INFORMAZIONI SOCIETARIE

La Valli Zabban riconosce il ruolo primario di una comunicazione chiara ed efficace nelle relazioni interne ed esterne. Infatti, la comunicazione e le relazioni esterne influenzano, direttamente e indirettamente, lo sviluppo aziendale.

È pertanto necessario che tali attività siano organizzate secondo criteri chiari e omogenei, che tengano conto sia delle necessità delle diverse linee di business sia del ruolo economico e sociale dell'azienda nel suo insieme.

Le informazioni verso l'esterno devono essere in ogni caso tempestive e coordinate in modo da trarre tutti i benefici derivanti dalla dimensione e dal potenziale aziendale.

I dipendenti/collaboratori incaricati di divulgare al pubblico informazioni attinenti all'azienda, sotto forma di discorsi, partecipazioni a convegni, pubblicazioni o qualsiasi altra forma di presentazione, devono attenersi alle disposizioni emanate dall'azienda e ricevere, ove necessario, l'autorizzazione preventiva dell'ente aziendale a ciò delegato o dal responsabile addetto alle comunicazioni esterne.

	SISTEMA INTEGRATO	D04
	CODICE ETICO	Rev.: 01 del: 15/09/2021

5.7 RAPPORTI CON I MEZZI DI INFORMAZIONE

La comunicazione ai mezzi di informazione svolge un ruolo importante ai fini della creazione dell'immagine aziendale; pertanto, tutte le informazioni riguardanti l'azienda devono essere fornite in maniera veritiera e omogenea e soltanto da dipendenti/collaboratori responsabili della comunicazione ai media.

Tutti gli altri dipendenti/collaboratori non devono fornire informazioni non pubbliche relative all'azienda a rappresentanti dei media, né avere con questi alcun tipo di contatto volto alla diffusione di notizie aziendali riservate, avendo invece cura di comunicare alla persona o alla funzione competente qualsiasi domanda posta dai media.

Il presente divieto non riguarda l'accesso alle verifiche da parte dell'ente di certificazione nei confronti del quale i dipendenti/collaboratori devono mostrare la massima collaborazione.


6 PRINCIPI INERENTI LA GESTIONE

6.1 CONTABILITÀ E CONTROLLO INTERNO

L'impegno della Valli Zabban è indirizzato a massimizzare il valore a lungo termine per gli azionisti.

Per tenere fede a questo impegno, la società adotta elevati standard di pianificazione finanziaria e di controllo e sistemi di contabilità coerenti e adeguati ai comuni principi contabili applicabili alla società, operando con la massima trasparenza coerentemente con le migliori pratiche d'affari:

- ↳ **garantendo che tutte le operazioni condotte siano dovutamente autorizzate, verificabili, legittime e coerenti fra di loro, anche al fine di ridurre la probabilità di errori interpretativi;**
- ↳ **garantendo che tutte le operazioni siano adeguatamente registrate e contabilizzate coerentemente con la migliore prassi corrente e opportunamente documentate anche al fine di consentire la precisa individuazione dei diversi livelli di responsabilità;**
- ↳ **garantendo la massima correttezza e trasparenza nella gestione delle operazioni con parti correlate;**
- ↳ **elaborando tempestivamente rendiconti finanziari periodici completi, accurati, attendibili, ordinati secondo criteri logici, chiari, comprensibili e facilmente rintracciabili;**
- ↳ **sensibilizzando e informando i propri dipendenti/collaboratori circa l'esistenza, gli scopi e l'importanza del controllo interno;**
- ↳ **analizzando e gestendo con diligenza professionale i rischi imprenditoriali connessi a tutte le attività della società;**
- ↳ **istituendo rigorosi processi di business che assicurino decisioni gestionali (comprese quelle relative a investimenti e cessioni) basate su solide analisi economiche che comprendano**

	SISTEMA INTEGRATO	D04
	CODICE ETICO	Rev.: 01 del: 15/09/2021

una prudente valutazione dei rischi e forniscano la garanzia che i beni aziendali siano impiegati in maniera ottimale;

- ✦ **assicurando che decisioni su temi finanziari, fiscali e contabili siano prese a un livello manageriale adeguato;**
- ✦ **predisponendo con tempestività i documenti da inviare alle autorità di vigilanza dei mercati o da diffondere al pubblico e facendo sì che detti documenti siano completi, accurati, attendibili, chiaramente comprensibili.**

La trasparenza contabile si fonda sulla verità, accuratezza e completezza dell'informazione di base per le relative registrazioni contabili. Ciascun collaboratore, pertanto, è tenuto ad attivarsi affinché i fatti di gestione siano rappresentati correttamente e tempestivamente nella contabilità.

La Valli Zabban ritiene di fondamentale importanza per il proprio successo la trasparenza nelle modalità di registrazione contabile delle singole operazioni poste in essere, pertanto, richiede ai dipendenti/collaboratori relazioni accurate, tempestive e dettagliate sulle operazioni finanziarie. I dipendenti/collaboratori devono tenere registrazioni veritiere e accurate di tutte le operazioni finanziarie, accompagnate da adeguata documentazione di supporto.

L'irregolare tenuta dei libri contabili costituisce una violazione del Codice ed è considerata illegale in quasi tutti gli ordinamenti giuridici. È quindi fatto divieto a tutti i dipendenti/collaboratori di adottare comportamenti o dar luogo a omissioni che possano condurre:


- ✦ **alla registrazione di operazioni fittizie;**
- ✦ **alla registrazione di operazioni in modo fuorviante o non sufficientemente documentate;**
- ✦ **alla mancata registrazione di impegni, anche solo di garanzia, da cui possano derivare responsabilità o obbligazioni della società.**

La Valli Zabban riconosce, altresì, l'importanza primaria dei controlli interni per una buona gestione e per il successo della società.

È politica della Valli Zabban diffondere a tutti i livelli una cultura orientata all'esercizio del controllo, caratterizzata dalla consapevolezza dell'esistenza dei controlli interni e dalla coscienza del contributo positivo che questi danno al miglioramento dell'efficienza.

Per controlli interni si intendono tutti gli strumenti necessari o utili a indirizzare, gestire e verificare le attività della società con l'obiettivo di assicurare il rispetto delle leggi e delle procedure aziendali, proteggere i beni aziendali, gestire efficientemente le attività e fornire dati contabili e finanziari accurati e completi.

La responsabilità di realizzare un sistema di controllo interno efficace è comune ad ogni livello della struttura organizzativa; conseguentemente tutti i collaboratori (amministratori, dirigenti e dipendenti/collaboratori) della Valli Zabban, nell'ambito delle funzioni svolte, sono tenuti ad essere partecipi del sistema di controllo aziendale, sono responsabili della definizione e del corretto funzionamento del sistema di controllo e sono tenuti ad un comportamento di massima disponibilità, trasparenza, collaborazione, tempestività e professionalità.

	SISTEMA INTEGRATO	D04
	CODICE ETICO	Rev.: 01 del: 15/09/2021

La Valli Zabban si impegna, a tal fine, a porre in essere processi atti a garantire ai dipendenti/collaboratori incaricati la necessaria formazione ed esperienza, ai fini della creazione e del mantenimento di un sistema di controllo interno efficiente.

La Valli Zabban attua una gestione amministrativa, contabile e finanziaria volta ad assicurare, oltre ad una sana e corretta gestione, la continuità aziendale nell'interesse dei destinatari, dei terzi, dei clienti e in generale di tutti i soggetti portatori di interesse nei confronti dell'azienda.

Valli Zabban assicura la tenuta delle scritture contabili, la formazione e redazione del bilancio di esercizio, dei bilanci infra-annuali, delle relazioni, dei prospetti, delle comunicazioni sociali in genere e di quant'altro richiesto per il suo funzionamento, in conformità alle disposizioni di legge, ai principi, alle norme tecniche vigenti.

Vigila a tal fine sull'operato degli amministratori, dei direttori generali, o delle persone sottoposte alla loro vigilanza a qualsiasi titolo coinvolte nelle attività di formazione della contabilità, del bilancio o di altri documenti similari.

Valli Zabban favorisce una corretta e tempestiva informazione a tutti gli organi e alle funzioni interessate in ordine alla formazione del bilancio di esercizio, dei bilanci infra-annuali, delle relazioni, dei prospetti, delle comunicazioni sociali in genere e di quant'altro richiesto per il suo funzionamento, in conformità alle disposizioni di legge, ai principi e alle norme tecniche vigenti.

Determina altresì la corretta collaborazione tra i predetti organi e le funzioni aziendali e favorisce i previsti controlli da parte degli organi e delle funzioni competenti.


Ogni operazione e transazione viene correttamente registrata, autorizzata e ne viene conservata traccia in modo da consentire l'agevole registrazione contabile, l'individuazione dei diversi livelli di responsabilità e la ricostruzione accurata dell'operazione, anche per ridurre la probabilità di errori interpretativi.

7 OSSERVANZA DEL CODICE

7.1 OBBLIGATORIETÀ

Il rispetto del Codice Etico deve nascere più che da un obbligo imposto da Valli Zabban nei confronti dei propri dipendenti/collaboratori, dalla condivisione da parte degli stessi dei valori fondamentali che in esso sono enunciati. Ciò non esclude, peraltro, il diritto/dovere di Valli Zabban di vigilare sull'osservanza del Codice Etico, ponendo in essere tutte le azioni, di prevenzione e di controllo, ritenute al suddetto fine necessarie o opportune.

La violazione delle disposizioni del Codice Etico da parte dei prestatori di lavoro (dipendenti/collaboratori) costituisce inadempimento alle obbligazioni primarie contrattuali del rapporto di lavoro o illecito disciplinare, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro o di collaborazione sempre nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori.

	SISTEMA INTEGRATO	D04
	CODICE ETICO	Rev.: 01 del: 15/09/2021

Pertanto, in caso di accertate violazioni, Valli Zabban interviene applicando le misure previste dal sistema sanzionatorio, quindi, a seconda dei casi:

- ☞ **l'applicazione delle sanzioni e dei provvedimenti disciplinari previsti dai Contratti Collettivi applicabili;**
- ☞ **la risoluzione del rapporto;**
- ☞ **l'applicazione di penali;**
- ☞ **il risarcimento del danno.**

In merito si rimanda al paragrafo **9. Sanzioni**.

L'osservanza del Codice deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali assunte anche dai collaboratori non subordinati e/o soggetti aventi relazioni d'affari con la società. La violazione delle norme del Codice Etico potrà costituire inadempimento delle obbligazioni contrattuali, con ogni conseguenza di Legge, anche in ordine alla risoluzione del contratto e/o dell'incarico e potrà comportare il risarcimento dei danni dalla stessa derivanti.

La Valli Zabban si impegna a prevedere e ad irrogare, con coerenza, imparzialità ed uniformità, sanzioni proporzionate alle rispettive violazioni del Codice e conformi alle vigenti disposizioni in materia di regolamentazione dei rapporti di lavoro.

Nessuno deve mai presumere di poter ignorare le normative del Codice ritenendo che ciò sia nell'interesse della Società. Inoltre nessuno all'interno della Società ha l'autorità di impartire ordini o direttive in violazione del presente Codice.

8 ATTUAZIONE E GARANZIE – Il Comitato Etico –

La Valli Zabban è impegnata al raggiungimento dei più elevati standard di best practice relativamente alle sue responsabilità morali, sociali e di business nei confronti dei soggetti interessati.

Il Codice definisce le aspettative dell'azienda nei confronti delle persone che ne fanno parte e le responsabilità di cui queste devono farsi carico per comportamenti coerenti volti a trasformare tali politiche aziendali in realtà.


Il **management** operativo dell'azienda ha la responsabilità di far sì che tali politiche ed aspettative siano comprese e messe in pratica dai propri collaboratori.

Il management deve, pertanto, assicurare che gli impegni espressi nel Codice vengano attuati a tutti i vari livelli.

Allo scopo di assicurare la corretta comprensione del Codice Etico, vengono predisposti e realizzati piani periodici di comunicazione volti a favorire la conoscenza dei principi e delle norme etiche contenuti nel Codice.

8.1 NOMINA COMITATO ETICO

Al fine di vigilare sulla concreta attuazione delle norme contenute nel Codice Etico, l'Amministratore Delegato della Valli Zabban individua un "**Comitato Etico**" preposto alla vigilanza e al

	SISTEMA INTEGRATO	D04
	CODICE ETICO	Rev.: 01 del: 15/09/2021

controllo del Codice Etico, quindi provvede alla **nomina** diretta dei membri facenti parte dello stesso, in un numero non inferiori a tre, ed alla comunicazione dei predetti nominativi ai Responsabili di ogni stabilimento, i quali avranno l'obbligo di provvedere all'inserimento dei nominativi designati all'interno della bacheca aziendale di ciascun stabilimento in modo da rendere noto e facilmente visibile a tutti i dipendenti e collaboratori esterni ed interni all'azienda i soggetti designati a detta funzione.

In tal modo l'azienda incoraggia i dipendenti/collaboratori a rivolgersi al Comitato preposto alla vigilanza competente in ogni situazione inerente il Codice in cui essi possano essere in dubbio su quale sia il comportamento più appropriato.

8.2 DURATA IN CARICA

Il Comitato resta in carica per una durata di tre anni dalla data della nomina.

8.3 CAUSE DI INCOMPATIBILITÀ

Il **Comitato Etico** è un organismo interno al quale vengono garantiti continuità d'azione ed autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

Esso ha il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Codice Etico, assicurandone il costante aggiornamento.

Al fine di garantire al Comitato l'indipendenza gerarchica, esso riporta direttamente all'Amministratore Delegato della società, informando della propria attività, su richiesta, il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale.


Il Comitato Etico possiede al suo interno competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. I suoi membri, infatti, dispongono di una conoscenza approfondita dell'attività della società e dei processi aziendali, conoscenza maturata in posizioni di responsabilità comportanti particolare preparazione ed esperienza, ciò garantisce il possesso di un elevato grado di competenza necessario alla valutazione dell'efficacia dei sistemi organizzativi e di controllo.

La nomina quale membro del Comitato Etico è condizionata dall'assenza di cause di incompatibilità e/o ineleggibilità secondo il presente Codice.

Il soggetto che verrà individuato quale membro del Comitato Etico, prima di accettare la nomina, dovrà dichiarare all'Amministratore Delegato se esistono a suo carico condizioni di ineleggibilità secondo il presente Codice. In conseguenza di ciò, il Consiglio di Amministrazione potrà riservarsi di valutare tale posizione.

Costituiscono motivi di incompatibilità, ineleggibilità e/o di decadenza dei membri del Comitato Etico:

- a) avere **rapporti di coniugio**, parentela o di affinità entro il quarto grado con gli amministratori o con i membri del Collegio Sindacale di VALLI ZABBAN;
- b) intrattenere, direttamente o indirettamente, con esclusione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, **relazioni economiche e/o rapporti contrattuali** o comunque rapporti da cui

	SISTEMA INTEGRATO	D04
	CODICE ETICO	Rev.: 01 del: 15/09/2021


- possano derivare cause di incompatibilità o situazioni di conflitto di interessi con VALLI ZABBAN e/o con i rispettivi amministratori, di rilevanza tale da condizionarne l'autonomia di giudizio;
- c) trovarsi nella condizione giuridica di **interdetto, inabilitato, fallito** o condannato a una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
 - d) essere stato **sottoposto a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria**, salvi gli effetti della riabilitazione;
 - e) **essere stato condannato** anche in primo grado, ovvero aver concordato l'applicazione della pena ai sensi degli artt. 444 e ss. c.p.p., in relazione ad **un reato** contro il patrimonio, contro la Pubblica Amministrazione, contro la fede pubblica, contro l'ordine pubblico, reati tributari, reati fallimentari, reati finanziari, ecc;
 - f) aver svolto, nei tre esercizi precedenti l'attribuzione dell'incarico, funzioni di amministrazione, direzione o controllo in imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate;
 - g) aver svolto, nei tre esercizi precedenti l'attribuzione dell'incarico, funzioni di amministrazione o controllo (ovvero essere stato membro del Collegio Sindacale o aver lavorato come revisore esterno del bilancio) della Valli Zabban;

Costituiscono cause di **revoca** dell'incarico di componente dell'organismo:

- a) il grave inadempimento – dovuto a negligenza o imperizia – delle mansioni affidate all'organismo;
- b) l'adozione di reiterati comportamenti ostruzionistici o non collaborativi nei confronti degli altri componenti;
- c) l'applicazione nei suoi confronti di sanzioni disciplinari;
- d) l'assenza a tre o più riunioni anche non consecutive senza giustificato motivo nell'arco di dodici mesi consecutivi;
- e) essere, comunque, titolari di interessi in conflitto, anche potenziale, con la Società tali da pregiudicare la propria indipendenza di giudizio;
- f) l'aver violato l'obbligo di riservatezza in ordine alle notizie ed informazioni acquisite nell'esercizio delle sue funzioni, fatti salvi gli obblighi di informazione espressamente previsti ex lege;
- g) ogni altra giusta causa.

L'eventuale revoca di uno dei componenti del Comitato dovrà essere deliberata dall'Amministratore Delegato, sentiti gli altri membri del Comitato.

Eguale, ove si verifichi una delle cause di decadenza sopra indicate, il Consiglio di Amministrazione della VALLI ZABBAN, esperiti gli opportuni accertamenti, sentito l'interessato e gli altri membri dell'organismo, stabilisce un termine non superiore a 60 giorni entro il quale deve cessare la situazione di incompatibilità. Trascorso tale termine senza che la predetta situazione sia cessata, il Consiglio di Amministrazione della VALLI ZABBAN deve dichiarare l'avvenuta decadenza del componente ed assumere le opportune deliberazioni.

	SISTEMA INTEGRATO	D04
	CODICE ETICO	Rev.: 01 del: 15/09/2021

Qualora la revoca venga esercitata o la decadenza intervenga nei confronti di tutti i componenti dell'Organo, il Consiglio di Amministrazione della VALLI ZABBAN provvederà a nominare un nuovo Comitato Etico.

Nel caso di vacanza di uno dei membri del Comitato (per rinuncia, decadenza o revoca) il Consiglio di Amministrazione della VALLI ZABBAN provvederà, sentiti gli altri membri del Comitato, senza indugio alla sua sostituzione.


8.4 COMPITI DEL COMITATO ETICO

Al Comitato Etico preposto alla vigilanza del Codice Etico vengono assegnati i seguenti compiti per l'attuazione delle disposizioni contenute nel Codice Etico:

- ☞ monitorare costantemente l'applicazione del Codice Etico da parte dei soggetti interessati, anche attraverso l'accoglimento delle eventuali segnalazioni;
- ☞ segnalare eventuali violazioni del Codice;
- ☞ prendere decisioni in materia di violazioni del Codice di significativa rilevanza;
- ☞ esprimere pareri vincolanti in merito alle revisioni delle più rilevanti politiche e procedure, in relazione a mutate condizioni organizzative e/o normative, allo scopo di garantire la coerenza con il Codice Etico;
- ☞ provvedere, ove necessario, alla revisione periodica del Codice Etico;
- ☞ proporre o applicare idonee misure sanzionatorie in caso di violazione;
- ☞ effettuare il monitoraggio dell'applicazione e del rispetto del Codice Etico e promuovere iniziative per la diffusione della conoscenza e comprensione dello stesso;
- ☞ richiedere verifiche mirate in caso di segnalazioni di disfunzioni o commissione di violazioni alle norme del Codice;
- ☞ segnalare alle funzioni competenti le eventuali violazioni delle procedure aziendali o dei principi di riferimento del Codice Etico;
- ☞ supportare iniziative per favorire la conoscenza del Codice, la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi ivi contenuti e effettuarne il monitoraggio;
- ☞ collaborare con la Direzione aziendale nella valutazione dell'adeguatezza del sistema dei controlli dell'Azienda, nei limiti delle proprie competenze;
- ☞ predisporre un piano periodico delle verifiche che intende svolgere per verificare l'adeguatezza e il funzionamento del Codice.

Per lo svolgimento dei compiti suddetti il Comitato Etico:

- ☞ ha accesso ai documenti aziendali;
- ☞ gode di ampi poteri ispettivi;
- ☞ può avvalersi sia del supporto e della cooperazione delle Funzioni aziendali sia di consulenti esterni di comprovata professionalità;
- ☞ può richiedere o rivolgere informazioni o comunicazioni al Consiglio di Amministrazione o a singoli membri dello stesso, al Collegio Sindacale e alla Società di revisione.

	SISTEMA INTEGRATO	D04
	CODICE ETICO	Rev.: 01 del: 15/09/2021

8.5 ISTRUTTORIA DEL COMITATO E ALTRI SOGGETTI DEPUTATI AL RILIEVO DELLE VIOLAZIONI

La Società provvede a stabilire canali di comunicazione attraverso i quali i destinatari possano rivolgere le proprie segnalazioni. In alternativa, tutti i destinatari possono segnalare, per iscritto e in forma anche anonima, ogni violazione o sospetto di violazione del Codice Etico al Comitato preposto alla Vigilanza del Codice Etico, nominato e composto come sopra, il quale assumerà i provvedimenti del caso garantendo la necessaria riservatezza dell'identità del segnalante (qualora nota) fatti salvi gli obblighi di legge.

Il Comitato preposto alla vigilanza nel caso di segnalazione di una violazione al Codice Etico posta in essere da qualsiasi interlocutore dell'azienda sia esso esterno od interno e, in questo ultimo caso, a qualunque livello o funzione si trovi, svolge una propria istruttoria, che, in termini di procedura, non dovrà discostarsi dalle modalità di contestazione e relativo procedimento previste dall'art. 7 L. n. 300 del 20 Maggio 1970 così come integrata dai contratti collettivi di lavoro ovvero dalla normativa applicabile, se diversa.

In via preventiva, quindi, la violazione dovrà essere contestata al soggetto interessato, il quale avrà il termine di dieci giorni per presentare al medesimo organo che ha compiuto la contestazione le proprie controdeduzioni.


A conclusione della fase istruttoria, ove si ritenga accertata la violazione al Codice Etico, il Comitato preposto alla vigilanza, sentito il Responsabile della funzione aziendale coinvolta, riporterà la segnalazione e gli eventuali suggerimenti e/o sanzioni ritenuti necessari all'Amministratore Delegato e, nei casi più significativi, al Consiglio di Amministrazione.

L'Amministratore Delegato ha la facoltà di richiedere un'integrazione di istruttoria.

Qualora, tuttavia, gli eventi o i comportamenti sottoposti all'istruttoria siano soggetti contemporaneamente a formali accertamenti o provvedimenti da parte di pubbliche autorità, il Comitato preposto alla vigilanza dovrà essere tenuto informato direttamente dal soggetto interessato dalla violazione e, se del caso d'intesa con il Responsabile della funzione aziendale coinvolta e con i legali dell'azienda, potrà attendere l'esito di detti accertamenti prima di compiere la propria istruttoria interna.

Fermo restando il ruolo primario del Comitato Etico preposto alla vigilanza in materia di accertamento delle violazioni al Codice Etico, spetta, comunque, all'Amministratore Delegato rilevare eventuali violazioni al Codice Etico da parte del **personale dirigente** gerarchicamente e/o funzionalmente alle proprie dipendenze. Anche in questo caso detti comportamenti, successivamente alla rilevazione, andranno comunicati al soggetto preposto alla vigilanza.

Spetta, inoltre, a ciascun responsabile di ufficio o di unità organizzativa il compito di rilevare presunte violazioni al Codice Etico da parte dei dipendenti/collaboratori che operano nel proprio ufficio o nella propria unità organizzativa.

	SISTEMA INTEGRATO	D04
	CODICE ETICO	Rev.: 01 del: 15/09/2021

Spetta, ugualmente, ai dirigenti rilevare presunte violazioni al Codice Etico da parte del personale non dirigente che svolge funzione di responsabile degli uffici e delle unità organizzative gerarchicamente e/o funzionalmente alle proprie dipendenze.

Eventuali violazioni al Codice in questione da parte dell'Amministratore Delegato possono essere rilevate dal Comitato preposto alla vigilanza che, qualora accerti la violazione, ne dà opportuna comunicazione al Consiglio di Amministrazione e al Presidente del Collegio Sindacale, il quale provvede a tutte le determinazioni da adottare.

In ogni caso, tutti i soggetti aventi un rapporto di collaborazione con l'azienda, a qualsiasi livello o funzione sia interni che esterni, allorché vengano a conoscenza di presunte violazioni alle norme del Codice Etico, devono prontamente segnalare al Comitato preposto alla Vigilanza quanto è a loro conoscenza, detta segnalazione può avvenire anche in forma anonima, in ogni caso è sempre tutelata la riservatezza del denunciante, qualora ne sia nota l'identità.

Se un collaboratore desidera presentare denuncia relativamente ad una violazione (o presunta violazione) del Codice, lo stesso può prendere contatto con il Comitato Etico.


Se una parte terza desidera presentare denuncia in merito ad una violazione o presunta violazione delle norme del Codice, deve prendere contatto con il Comitato preposto al controllo ovvero, in alternativa, direttamente con la funzione all'uopo preposta.

In relazione ai collaboratori esterni all'azienda, spetta anche a ciascun responsabile di ufficio o di unità organizzativa di rilevare eventuali violazioni al Codice Etico da parte di coloro che non sono dipendenti/collaboratori dell'azienda ma con essa comunque collaborano e sono in contatto diretto con quell'ufficio o quella unità organizzativa. Stesso compito spetta ai dirigenti nei confronti di comportamenti eticamente non corretti posti in essere da altri dirigenti che collaborano dall'esterno con l'azienda ed abbiano contatti diretti con il dirigente della Valli Zabban.

Anche per le violazioni al Codice poste in essere da soggetti esterni all'azienda, la procedura di segnalazione, rilevazione, istruttoria, accertamento e decisione è la medesima, sopra meglio specificata, che vige per le violazioni integrate da soggetti interni all'azienda.

A tutte le richieste di chiarimenti, come pure a tutte le segnalazioni di presunte violazioni al Codice Etico, deve essere data una tempestiva risposta senza che vi sia per il dipendente/collaboratore alcun rischio di subire qualsiasi forma, anche indiretta, di ritorsione, penalizzazione o discriminazione. Il soggetto che riceve la segnalazione ha l'obbligo di assicurare la riservatezza dei dati, l'anonimato del segnalante e la riservatezza dei fatti dal medesimo segnalati, fatti sempre salvi, naturalmente, gli obblighi di legge.

Costituisce violazione del Codice qualsiasi forma di ritorsione nei confronti di chi ha fatto segnalazioni in buona fede di possibili violazioni del Codice o richieste di chiarimento sulle modalità applicative del Codice stesso. Costituisce parimenti violazione del Codice il comportamento di chi dovesse accusare altri dipendenti/collaboratori di violazione del Codice con la consapevolezza che tale violazione non sussiste.

	SISTEMA INTEGRATO	D04
	CODICE ETICO	Rev.: 01 del: 15/09/2021

9 SANZIONI

9.1 DIPENDENTI/COLLABORATORI NON DIRIGENTI

A conclusione dell'istruttoria, eventuali provvedimenti sanzionatori per accertate violazioni al Codice Etico sono adottati dai superiori gerarchici, sentiti se necessario i competenti soggetti preposti al controllo, in coerenza con le leggi vigenti e con i relativi contratti di lavoro nazionali o aziendali, e sono commisurati e graduati in relazione alla particolare violazione del Codice.

L'inosservanza delle disposizioni del Codice comporta sanzioni diverse a seconda del ruolo ricoperto dal destinatario interessato.


I provvedimenti disciplinari applicabili, in relazione alla gravità o recidiva dell'inosservanza o al grado della colpa, sono:

- ☞ **il richiamo verbale;**
- ☞ **ammonizione scritta;**
- ☞ **la multa;**
- ☞ **la sospensione;**
- ☞ **il licenziamento per notevole inadempimento degli obblighi contrattuali (giustificato motivo);**
- ☞ **il licenziamento per una mancanza così grave da non poter consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro (giusta causa).**

Qualora le commesse violazioni configurino altresì ipotesi di reato e come tali vengano contestate al dipendente/collaboratore della società dall'autorità giudiziaria, il Comitato preposto alla vigilanza di concerto con l'Amministratore Delegato della società, dopo aver svolto la regolare istruttoria prevista nel presente codice, considerate eventualmente anche le risultanze probatorie svolte in sede giudiziaria, applicherà le sanzioni di cui sopra secondo la gravità della condotta; la società potrà, comunque, attendere l'esito del procedimento penale per adottare i provvedimenti più idonei. In tal caso la società, nella figura del Comitato preposto alla vigilanza, dovrà comunicare al dipendente/collaboratore indagato che la società si riserva di emettere le relative sanzioni al passaggio in giudicato della sentenza penale di condanna.

Nel caso di rinvio a giudizio del lavoratore con l'imputazione di gravi reati potenzialmente incidenti sul rapporto fiduciario ancorché non commessi nello svolgimento del rapporto di lavoro, una volta accertata l'effettiva sussistenza dei fatti, riconducibili alla contestazione, idonei ad evidenziare, per i loro profili oggettivi e soggettivi, l'adeguato fondamento di una sanzione disciplinare espulsiva, la Valli Zabban potrà procedere al licenziamento del dipendente/collaboratore.

In caso di sentenza di condanna passata in giudicato, anche ai sensi dell'art. 444 e ss. c.p.p., si potrà procedere da parte della società alla sanzione del licenziamento, valutata la gravità della condotta accertata con la sentenza di condanna e la potenziale idoneità dei fatti di cui è imputato ad incidere sul rapporto fiduciario e quindi a giustificare il licenziamento medesimo, anche ai sensi dell'art. 444 cpp.

	SISTEMA INTEGRATO	D04
	CODICE ETICO	Rev.: 01 del: 15/09/2021

Laddove il dipendente/collaboratore venga sottoposto ad una misura restrittiva della libertà personale in seguito all'accertamento del reato da questi posto in essere e conseguente alla violazione delle norme del presente Codice Etico, la società si riserva il diritto di adottare nei confronti del dipendente/collaboratore in questione la sanzione della sospensione dal rapporto di lavoro e dalla retribuzione per un periodo di tempo pari alla durata del provvedimento restrittivo della libertà personale, fatto salvo il diritto della società, all'esito di un'approfondita istruttoria da cui risultino i fatti contestati non controversi ed esaurientemente accertati, di sanzionare le infrazioni commesse con il provvedimento del licenziamento.

Le violazioni del Codice, pertanto, possono determinare la cessazione del rapporto fiduciario tra l'azienda ed il dipendente/collaboratore, con le conseguenze contrattuali e di legge rispetto al rapporto di lavoro previste dalle norme vigenti. Eventuali deroghe, anche solo parziali e limitate nel tempo e nell'oggetto, alle prescrizioni di cui al Codice possono essere autorizzate esclusivamente per gravi e giustificati motivi solo dal Consiglio di Amministrazione dell'azienda in cui lavora il dipendente/collaboratore che ne faccia richiesta, sentiti i competenti preposti al controllo.


9.2 PERSONALE DIPENDENTE/COLLABORATORE CON FUNZIONE DIRIGENTE

La violazione al Codice Etico da parte di un dirigente, una volta accertata, secondo le ordinarie modalità, l'effettiva sussistenza dei fatti e che essi siano riconducibili alla contestazione, laddove essa sia potenzialmente idonea ad incidere sul rapporto fiduciario ancorché non commessa nello svolgimento del rapporto di lavoro, potrà comportare nei casi più gravi, il licenziamento del dirigente medesimo, da comminarsi con le modalità ed ai sensi delle disposizioni di legge e nel rispetto della normativa prevista nella contrattazione collettiva applicata.

9.3 COLLABORATORI

La violazione al Codice Etico da parte di un collaboratore non dipendente, allorché venga accertata sempre secondo le ordinarie modalità, dopo essere stata adeguatamente graduata in funzione della gravità dell'infrazione commessa, autorizzerà la società a valutare il suddetto comportamento quale causa di inadempimento contrattuale con facoltà di esercizio immediato del diritto di recesso dal contratto di collaborazione.

In ogni caso, qualora le violazioni alle norme del presente Codice configurino anche ipotesi di reato e vengano contestate e, quindi, accertate da parte dell'autorità giudiziaria, la società, dopo aver svolto l'opportuna ed ordinaria istruttoria interna di accertamento della violazione medesima, anche in considerazione delle risultanze dell'autorità Giudiziaria, potrà risolvere di diritto il contratto di collaborazione. La società, laddove lo ritenga opportuno, potrà attendere l'esito del procedimento penale a carico del collaboratore prima di esercitare la facoltà di recesso dal contratto. In tal caso la società, nella figura del Comitato preposto alla vigilanza, dovrà comunicare al dipendente/collaboratore indagato che la società si riserva di emettere le relative sanzioni al passaggio in giudicato della sentenza penale

	SISTEMA INTEGRATO	D04
	CODICE ETICO	Rev.: 01 del: 15/09/2021

di condanna. In caso di sentenza di condanna passata in giudicato, anche ai sensi dell'art. 444 e ss. c.p.p., si potrà procedere da parte della società al recesso immediato dal contratto di collaborazione, valutata la gravità della condotta accertata con la sentenza di condanna, anche ai sensi dell'art. 444 c.p.p. Laddove il collaboratore venga sottoposto ad una misura restrittiva della libertà personale in seguito all'accertamento del reato da questi posto in essere e conseguente alla violazione delle norme del presente Codice Etico, la società si riserva il diritto di sospendere temporaneamente, e per tutta la durata del provvedimento restrittivo della libertà personale, il contratto stipulato con il collaboratore in questione e l'erogazione del compenso pattuito, sempre che la società non intenda esercitare il diritto di sanzionare le infrazioni commesse con il provvedimento del recesso immediato dal contratto di collaborazione.

9.4 ORGANI SOCIALI

La violazione del Codice Etico da parte dell'Amministratore Delegato, accertata secondo le ordinarie modalità interne, sarà oggetto di valutazione da parte del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale che, di concerto con il Comitato preposto alla vigilanza, deciderà l'applicazione delle sanzioni più adeguate.

Il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale valuteranno anche l'eventuale compromissione del vincolo fiduciario e le relative misure da adottare.

9.5 FORNITORI


Qualunque violazione del presente Codice da parte dei fornitori della società dovrà essere contestata dal dirigente preposto agli stessi ed attribuirà alla società il diritto di dichiarare immediatamente risolto il contratto di fornitura. A tale scopo in ogni contratto di fornitura verrà inserita la suddetta clausola risolutiva espressa.

10 APPROVAZIONE ED UFFICIALIZZAZIONE

Il presente Codice Etico è approvato in data .../.../..... dal Consiglio di Amministrazione della Valli Zabban, e, pertanto, dalla data dell'approvazione è reso esecutivo ed obbligatorio per tutti i collaboratori aziendali interni ed esterni.

In fede

VALLI ZABBAN S.p.A.

	SISTEMA INTEGRATO	D04
	CODICE ETICO	Rev.: 01 del: 15/09/2021

11 APPENDICI

11.1 Appendice A – Norme di legge

Art. 2104 c.c. - Diligenza del prestatore di lavoro

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 (1176).

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. 2106 c.c. - Sanzioni disciplinari

L'inosservanza delle disposizioni contenute nei due articoli precedenti può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari, secondo la gravità dell'infrazione (e in conformità delle norme corporative) (att. 97).

Art. 444 c.p.p. - Applicazione della pena su richiesta

1. L'imputato ed il pubblico ministero possono chiedere al giudice l'applicazione, nella specie e nella misura indicata, di una sanzione sostitutiva o di una pena pecuniaria, diminuita fino a un terzo, ovvero di una pena detentiva quando questa, tenuto conto delle circostanze e diminuita fino a un terzo, non supera cinque anni soli o congiunti a pena pecuniaria (comma così sostituito dall'articolo 1 della legge n. 134 del 2003).


1-bis. Sono esclusi dall'applicazione del comma 1 i procedimenti per i delitti di cui all'articolo 51, commi 3-bis e 3-quater, nonché quelli contro coloro che siano stati dichiarati delinquenti abituali, professionali e per tendenza, o recidivi ai sensi dell'articolo 99, quarto comma, del codice penale, qualora la pena superi due anni soli o congiunti a pena pecuniaria (comma introdotto dall'articolo 1 della legge n. 134 del 2003).

2. Se vi è il consenso anche della parte che non ha formulato la richiesta e non deve essere pronunciata sentenza di proscioglimento a norma dell'articolo 129, il giudice, sulla base degli atti, se ritiene corrette la qualificazione giuridica del fatto, l'applicazione e la comparazione delle circostanze prospettate dalle parti, nonché congrua la pena indicata, ne dispone con sentenza l'applicazione enunciando nel dispositivo che vi è stata la richiesta delle parti. Se vi è costituzione di parte civile, il giudice non decide sulla relativa domanda; l'imputato è tuttavia condannato al pagamento delle spese sostenute dalla parte civile, salvo che ricorrano giusti motivi per la compensazione totale o parziale. Non si applica la disposizione dell'articolo 75 comma 3 (comma così sostituito dall'articolo 32 della legge n. 479 del 1999).

3. La parte, nel formulare la richiesta, può subordinarne l'efficacia alla concessione della sospensione condizionale della pena. In questo caso il giudice, se ritiene che la sospensione condizionale non può essere concessa, rigetta la richiesta.

ART. 7- Legge 20 maggio 1970, n. 300 - Sanzioni disciplinari

Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Esse devono applicare quanto in materia é

	SISTEMA INTEGRATO	D04
	CODICE ETICO	Rev.: 01 del: 15/09/2021

stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistano. Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa. Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato. Fermo restando quanto disposto dalla legge 15 luglio 1966, n. 604, non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro; inoltre la multa non può essere disposta per un importo superiore a quattro ore della retribuzione base e la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per più di dieci giorni. In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa. Salvo analoghe procedure previste dai contratti collettivi di lavoro e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l'Ufficio Provinciale del Lavoro e della Massima Occupazione, di un collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'ufficio del lavoro. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.

Qualora il datore di lavoro non provveda, entro dieci giorni dall'invito rivoltogli dall'ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto. Se il datore di lavoro adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio. Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.


11.2 Appendice B – Interpretazione e segnalazioni di violazioni

Per quesiti relativi a specifiche norme o per chiarimenti sul Codice, i dipendenti/collaboratori sono invitati a contattare il Social Performance Team della Valli Zabban.

Se un dipendente/collaboratore desidera segnalare una violazione (o presunta violazione) del Codice, lo stesso può contattare il suo diretto superiore.

Qualora la segnalazione non dia esito o il dipendente/collaboratore si senta a disagio nel rivolgersi al suo diretto superiore per la presentazione della segnalazione, il dipendente/collaboratore ne riferirà al Comitato Etico preposto al controllo e alla vigilanza del Codice Etico.

Se una parte terza desidera segnalare una violazione (o presunta violazione) del Codice, deve contattare il Comitato Etico preposto al controllo o gli specifici canali che verranno individuati a tal fine dalla Valli Zabban.

	SISTEMA INTEGRATO	D04
	CODICE ETICO	Rev.: 01 del: 15/09/2021

11.3 Appendice C – Prescrizioni relative alla dirigenza aziendale

Il sottoscritto _____, nella sua qualità di _____
della Società _____,

DICHIARA:

- ☞ che nello svolgimento delle su indicate mansioni, oltre a rispettare il Codice Etico della Valli Zabban, si atterrà alle seguenti prescrizioni che costituiscono parte integrante e sostanziale delle obbligazioni conseguenti dalla funzione rivestita nella Società;
- ☞ di operare con onestà e integrità, evitando ogni conflitto di interesse, anche solo potenziale, derivante da relazioni personali o d'affari;
- ☞ di fornire tempestivamente al proprio superiore e – ove il ruolo rivestito in azienda lo richieda – al Consiglio di Amministrazione, al Collegio Sindacale ed agli azionisti dati e informazioni completi, accurati, obiettivi e di pronta interpretazione;
- ☞ di riferire senza indugio alla persona più appropriata o, a seconda dei casi, le violazioni del Codice Etico della Valli Zabban di cui ha piena conoscenza o prova attendibile;
- ☞ di agire in modo tale da assicurare un'informazione completa, chiara, precisa e comprensibile nei documenti di varia natura che devono essere presentati o depositati alle pubbliche autorità (ed in tutti i documenti propedeutici a tale presentazione o deposito) così come in ogni altra comunicazione al pubblico;
- ☞ di operare nel pieno rispetto delle norme e disposizioni regolamentari cui l'azienda è soggetta;
- ☞ di operare con la massima obiettività professionale, evitando che la propria indipendenza di giudizio sia indebitamente influenzata da circostanze esterne;
- ☞ di rispettare la massima confidenzialità nell'uso delle informazioni non di dominio pubblico di cui si venga a conoscenza per il ruolo rivestito nell'azienda, evitando ogni uso di dette informazioni a proprio personale vantaggio o a vantaggio di terzi;
- ☞ di promuovere presso i propri collaboratori un comportamento ispirato ai migliori standard di integrità e correttezza;
- ☞ di utilizzare i beni e le risorse aziendali nel modo più corretto e professionale.

Per accettazione:
