LUTECH
PIVOTAL

CODICE ETICO

Versione n. 00 del 06/08/2020

TITOLO I

FINALITA' ED APPLICAZIONE

ARTICOLO 1

(Finalità)

1.1. L'adozione, diffusione ed applicazione del presente Codice Etico (di seguito "Codice"), costituisce un impegno strategico di Pivotal Italia S.r.l. (di seguito anche "Società"), in primo luogo per il consolidamento sul mercato ed al proprio interno dell'immagine di Ente trasparente, corretto e socialmente responsabile, nonché, in secondo luogo, per la creazione delle condizioni affinché, unitamente al Modello, siano prevenuti i reati di cui al D.Lgs. 231 del 2001 e s.m.i..

1.2. La Società procede con il Codice a formalizzare i **Principi Etici** e gli standard comportamentali già adottati in via di prassi, rendendoli vincolanti per i **Destinatari** (così come individuati al successivo art. 2).

1.3. Il Codice rappresenta anche una fonte di ottimizzazione dell'attività aziendale in quanto, l'Etica:

- deve considerarsi come Risorsa Immateriale Strategica

  - il rigoroso rispetto dei principi etici da parte della Società rappresenta uno strumento di penetrazione commerciale e di forte economia interna;
  - una società qualora nella gestione delle relazioni risulti preceduta da un'immagine di serietà, responsabilità e correttezza, riesce ad instaurare una migliore predisposizione all'ascolto e trasmettere all'esterno un forte senso di affidabilità;
  - nei processi interni la creazione di un clima Etico consente, qualora conclamato, di evitare di eccedere nella creazione di vincoli e sovrapposizione di controlli che riducono l'efficienza della società e comportano aumenti di spesa;

- migliora il clima aziendale

  - l'attività della Società deve svilupparsi in un clima sereno nella consapevolezza che il rispetto dell'etica sia condiviso da tutti;
  - la creazione di un clima etico di per sé diventa fonte attrattiva delle migliori risorse umane;

- pone un limite operativo nella selezione degli *stakeholder*

  - l'applicazione del Codice così come la sua condivisione ideologica, impedisce alla Società di legarsi a situazioni e/o soggetti che progressivamente porterebbero un depauperamento della propria capacità commerciale e di produzione di qualità;

- contribuisce ad innervare il sistema delle relazioni, della cultura, dell'Eticità

  - la scelta di partnership eticamente paritetiche, oltre che a rafforzare la capacità espansiva della Società, comporta un processo osmotico di trasmissione di valori etici che progressivamente si trasformeranno in sistema tale da autogenerare forme di espulsione automatica dei soggetti eticamente non idonei;
  - l'evoluzione del sistema amministrativo da una cultura monista ad una cd. cultura partecipativa contribuisce a far sì che le aziende eticamente e socialmente

responsabili siano non solo interlocutori idonei dell'Amministrazione Pubblica ma risultino anche modelli da replicare.

ARTICOLO 2

(Destinatari)

2.1. Le norme contenute nel Codice (di seguito le **Disposizioni**) si applicano alla Società nonché alle sue controllate, intendendosi per tali le società controllate in forma diretta e indiretta ai sensi dell'art. 2359 del Codice Civile, che dovranno uniformare la propria attività alle Disposizioni.

2.2. Le Disposizioni vincolano altresì:

- gli Amministratori, i Dirigenti, i Sindaci, i Dipendenti e comunque tutti coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, conduzione, amministrazione o controllo nell'ambito aziendale;

- i Collaboratori Esterni, intesi come quei soggetti che comunque in forza di rapporti contrattuali agiscono in nome e/o per conto e/o nell'interesse e/o a vantaggio della Società.

2.3. La società si impegna ad informare le società legate a Pivotal Italia S.r.l. in forza di partnership o di Associazioni Temporanee di Impresa dell'adozione delle Disposizioni ed a richiedere la loro accettazione.

ARTICOLO 3

(Ambito oggettivo)

3.1. Le Disposizioni si applicano e devono permeare tutti i processi aziendali che vengono qui di seguito, a mero titolo esemplificativo e quindi non esaustivo, elencati:

- la selezione, scelta e gestione dei dipendenti;
- la gestione dei rapporti con i clienti;
- la gestione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- la selezione, scelta e gestione dei fornitori di beni e servizi;
- la selezione, scelta e gestione dei partner e delle società con cui costituire eventuali Associazioni Temporanee di Impresa
- la gestione dei rapporti con i concorrenti;
- la gestione dei rapporti con le Organizzazioni Sindacali;
- la gestione dei rapporti con gli Organi di Informazione;
- la gestione dei rapporti con le Istituzioni in genere.

ARTICOLO 4

(Vis espansiva)

4.1. Al fine di assicurare un'applicazione effettiva e concreta del Codice, i Destinatari sono tenuti a verificare ed assicurare che tutti gli *Stakeholder* – intesi nell'accezione più ampia che il linguaggio commerciale oggi riconosce - uniformino i propri comportamenti alle Disposizioni.

4.2. In particolare, poiché il Codice rappresenta anche uno strumento per il miglioramento complessivo del sistema delle relazioni industriali, la Società si impegna a richiedere che gli altri soggetti con cui, a qualsiasi titolo, entrerà in contatto condividano i principi e le regole ispirate ad un'analoga idea di eticità.

TITOLO II

PRINCIPI ETICI

ARTICOLO 5

(Etica)

5.1. L'Etica, rappresentando un valore immanente della civiltà umana, è fonte perpetua di condizionamento dell'agire umano e, quindi, di ogni sistema organizzato di matrice umana.

5.2. Pertanto i principi di seguito enunciati, assumendo valore meramente esemplificativo, non esauriscono i parametri comportamentali di matrice etica ai quali la Società ed i Destinatari devono adeguarsi.

ARTICOLO 6

(Tutela della persona)

6.1. La Società pone al centro del proprio agire la risorsa umana intesa come presupposto indefettibile per la crescita e lo sviluppo etico della stessa.

6.2. Al riguardo, la Società tutela il rispetto delle risorse, ne promuove la crescita professionale ed umana, ne garantisce l'integrità fisica e morale, operando affinché le condizioni di lavoro siano rispettose della dignità individuale e gli ambienti di lavoro siano sicuri e salubri; rispetta, infine, le convinzioni e preferenze morali e personali di ciascuno.

6.3. In particolare la Società adotta tutte le cautele necessarie al fine di prevenire eventuali condizioni di sfruttamento, degradanti o di intermediazione illecita del lavoro reprimendo ogni eventuale comportamento contro la personalità individuale.

ARTICOLO 7

(Correttezza)

7.1. Il principio di correttezza deve svilupparsi ed essere parametro comportamentale in ogni processo interno ed esterno.

- <u>Correttezza nei processi interni</u>

  - La Correttezza implica il rispetto dei diritti altrui nell'espletamento della propria attività lavorativa al di là della mera osservanza delle previsioni normative o contrattuali.

  - La Correttezza implica, inoltre, il divieto di appropriarsi dei benefici della collaborazione altrui così come dell'approfittare delle situazioni di debolezza altrui al fine di accrescere la propria posizione aziendale.

  - I Destinatari devono eseguire i compiti loro assegnati per il raggiungimento degli obiettivi aziendali secondo correttezza, lealtà e buona fede, evitando interpretazioni capziose del rapporto contrattuale – che li lega alla Società - che si discostino da quanto stabilito consapevolmente dalle parti.

- <u>Correttezza nei rapporti contrattuali esterni</u>

- I contratti e gli incarichi di lavoro devono essere eseguiti secondo quanto stabilito consapevolmente dalle parti e la Società si impegna a non sfruttare condizioni di ignoranza o di incapacità delle proprie controparti.

- Nei rapporti in essere è da evitare che si approfitti di lacune contrattuali o di eventi imprevisti per rinegoziare i contratti al solo scopo di sfruttare la posizione di dipendenza o di debolezza nelle quali l'interlocutore si è venuto a trovare.

- Correttezza nelle relazioni industriali

- La Società intende sviluppare il valore della concorrenza operando secondo principi di correttezza, leale competizione e trasparenza nei confronti di tutti gli operatori.

- La Società, anche al fine di contribuire concretamente ad innervare il sistema delle relazioni industriali della cultura dell'Eticità, è particolarmente attenta alla tutela del valore della concorrenza leale.

- La Società, pertanto, si astiene dal porre in essere comportamenti collusivi, o di esercizio arbitrario di posizione dominante o che comunque possano falsare la leale competizione sul mercato di tutti gli operatori e si impegna, conseguentemente, a denunciare tempestivamente agli organi competenti tutte le pratiche volte a ridurre la libera concorrenza nel mercato.

ARTICOLO 8

(Discriminazioni)

8.1. La Società ed i Destinatari nel sistema relazionale non possono essere condizionati da elementi aventi qualsivoglia connotazione di ordine discriminatorio.

8.2. Pertanto la Società, ed i Destinatari nello svolgimento delle attività aziendali, devono evitare ogni discriminazione basata sul sesso e/o l'orientamento sessuale, la razza, la lingua, la religione, le opinioni politiche, le condizioni personali e sociali.

ARTICOLO 9

(Authoritas)

9.1. Chiunque si trovi in una posizione gerarchicamente superiore e, comunque, i Responsabili di area sono obbligati ad esercitare il proprio ruolo di sovraordinazione con equità e correttezza, adoperandosi perché la propria funzione sia percepita come autorevole e non vessatoria.

9.2. I Soggetti Responsabili, pertanto, dovranno esercitare il potere che viene loro attribuito nell'ambito aziendale salvaguardando, comunque, la dignità e l'autonomia dei soggetti sottoposti nell'ambito della struttura interna della Società, operando scelte organizzative che garantiscano il rispetto del loro valore di collaboratori e che non violino l'integrità morale degli stessi

ARTICOLO 10

(Eticità nelle informazioni)

10.1. I Destinatari sono tenuti a fornire informazioni complete, corrette, trasparenti, comprensibili ed accurate.

10.2. Nella formulazione dei rapporti contrattuali la Società si impegna altresì a specificare alla controparte, in modo chiaro e comprensibile, i comportamenti da tenere in tutte le circostanze previste.

ARTICOLO 11

(Conflitti di interesse)

11.1. La Società, nello svolgimento delle attività aziendali, evita la creazione di situazioni che comportino, o possano anche solo potenzialmente o apparentemente comportare, un conflitto di interesse per i soggetti coinvolti e, qualora ne verifichi la sussistenza, procede decisamente a rimuoverne le cause e gli effetti salvo la circostanza di un'apprensione iniziale dell'esistenza di detto conflitto ed una relativa ammissione da parte della stessa Società.

11.2. I Destinatari dovranno pertanto comunicare tempestivamente le situazioni di incompatibilità/conflitto di interessi, anche potenziali, per consentire alla Società un'adeguata valutazione.

11.3. Deve considerarsi situazione di conflitto di interesse ogni caso in cui:

- un Destinatario risulti portatore di un interesse diverso e/o ulteriore rispetto alla missione di impresa e che ne pregiudichi, ritardi o diminuisca gli obiettivi;

- un Destinatario, ancorché non formalmente portatore di un interesse diverso e/o ulteriore dalla missione di impresa, si avvantaggi personalmente, a scapito della Società, di opportunità di affari della medesima.

11.4. Qualora un Destinatario, nello svolgimento delle attività aziendali, rilevi una situazione di conflitto di interesse non esistente o non rilevata all'origine del rapporto, è tenuto a comunicarlo tempestivamente all'ODV per agevolare l'adozione dei provvedimenti necessari.

ARTICOLO 12

(Riservatezza)

12.1. La Società assicura la riservatezza delle informazioni in proprio possesso e si astiene dal trattare dati riservati, salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione rilasciata dal titolare dei dati stessi, e fermi comunque i limiti di legge.

- Al fine di tutelare la riservatezza delle informazioni di cui la Società venga in possesso, la Società fornisce ai titolari dei dati, siano essi i Destinatari o terzi, una informativa preventiva completa e aggiornata sul trattamento dei dati – sia ordinari, che eventualmente sensibili - acquisiti dalla Società o che verranno acquisiti e/o elaborati nel corso della propria attività, e richiedendo il rilascio del loro consenso informato, se necessario, esclusivamente per le finalità a cui sono destinati.

- La Società garantisce in ogni caso un elevato livello di sicurezza nell'ambito dei propri sistemi di *policy privacy* in tema di trattamento di dati personali e di informazioni riservate.

12.2. I Destinatari sono comunque tenuti a non utilizzare informazioni riservate, anche se ottenute legittimamente, per scopi non connessi con l'esercizio della propria attività.
I Destinatari si impegnano a trattare esclusivamente i dati necessari per lo svolgimento della propria funzione, a conservarli impedendone la loro divulgazione salvo specifica autorizzazione.

ARTICOLO 13

(Sicurezza sul Lavoro)

13.1. Le attività della Società sono ispirate ai principi fondamentali generalmente riconosciuti in tema di protezione della salute e sicurezza dei lavoratori quali, a titolo di esempio:

- evitare i rischi;
- valutare i rischi che non possono essere evitati;
- combattere i rischi alla fonte;
- 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, soprattutto per attenuare il lavoro monotono e il lavoro ripetitivo e per ridurre gli effetti di questi lavori sulla salute;
- tener conto del grado di evoluzione della tecnica;
- sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che è meno pericoloso;
- 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;
- privilegiare le misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- impartire adeguate istruzioni ai lavoratori.

13.2. Tutto il Personale della Società deve rispettare tutti gli obblighi di legge in materia rispettando i piani di emergenza e di pronto soccorso adottati. Durante le ispezioni delle Autorità competenti in materia di sicurezza sul lavoro (ad es. A.S.L.) deve essere assicurata la massima disponibilità e collaborazione nei confronti del Personale operante.

ARTICOLO 14

(Ambiente)

14.1. Pivotal Italia S.r.l. rivolge particolare attenzione alle tematiche attinenti l'ambiente, impegnandosi ad adottare strategie e tecniche aziendali che migliorino l'impatto ambientale delle proprie attività, nel rispetto della normativa vigente e tenendo conto anche dello sviluppo della ricerca scientifica del settore. Al fine di ridurre i rischi ambientali, la Società si impegna ad operare in linea con i seguenti principi:

- progressiva integrazione della cura degli aspetti ambientali delle attività svolte con le strategie aziendali;
- attuazione di tutte le azioni necessarie ad assicurare il rispetto e l'adeguamento alle previsioni normative vigenti, con particolare riferimento alla gestione degli adempimenti attinenti allo smaltimento dei rifiuti ed ai controlli relativi;
- costante aggiornamento del Personale sull'evoluzione normativa in materia ambientale.

ARTICOLO 15

(Antiriciclaggio)

15.1. Pivotal Italia S.r.l. vieta in maniera assoluta al proprio Personale di acquistare, sostituire o trasferire denaro, beni o altre utilità nella consapevolezza della provenienza delittuosa degli stessi ovvero compiere qualsiasi altra operazione idonea ad ostacolarne l'identificazione e/o la provenienza criminosa.

15.2. Fatto salvo quanto al capoverso precedente è, in ogni caso, vietato reimpiegare, in attività lecite, denaro, beni o altre utilità provenienti da un delitto. La Società si impegna a richiedere al proprio Personale la verifica - in via preventiva - delle informazioni disponibili (incluse le informazioni finanziarie) su controparti, partner commerciali e fornitori per accertarne l'affidabilità. La Direzione Amministrazione Finanza e Controllo ottempera tempestivamente agli adempimenti antiriciclaggio richiesti dalla normativa vigente, garantendo un aggiornamento costante sull'evoluzione delle disposizioni di legge.

ARTICOLO 16

(Prevenzione della corruzione)

16.1. La Società intende reprimere ogni forma di corruzione sia verso soggetti pubblici che privati, affermando la necessità di non conferire né promettere denari o altre utilità allo scopo di trarre vantaggi ingiusti, vietando che siano corrisposte od accettate somme di denaro ovvero doni, omaggi od altre forme di favori che oltrepassino le normali regole di ospitalità e cortesia così come definite nel dettaglio dal Modello Organizzativo e nelle procedure aziendali di riferimento.

TITOLO III

PRESCRIZIONI COMPORTAMENTALI

CAPO I

RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

ARTICOLO 17

(Dovere di legalità, correttezza e trasparenza nei rapporti con la Pubblica Amministrazione)

17.1. Il rapporto con la Pubblica Amministrazione è da considerarsi eticamente sensibile e richiede un livello di attenzione assoluto in ambedue le direttrici.

17.2. La Società impone il rispetto dei principi di legalità, correttezza, trasparenza ed integrità al fine di non indurre la Pubblica Amministrazione alla violazione dei principi che presiedono e garantiscono il buon andamento e l'imparzialità del suo agire.

17.3. Fermo restando il rispetto di quanto sancito, nel corso di un rapporto con la Pubblica Amministrazione, a mero titolo esemplificativo e non esaustivo, non possono essere intraprese, direttamente o indirettamente, le seguenti azioni:

- sottoporre alla normale procedura di assunzione esponenti della Pubblica Amministrazione con i quali la società intrattiene rapporti commerciali oppure loro parenti o affini;
- sollecitare o ottenere informazioni riservate che possano compromettere l'integrità o la reputazione di entrambe le parti;
- compiere qualsiasi atto volto ad indurre Esponenti della Pubblica Amministrazione a fare o ad omettere qualcosa in violazione di norme di legge.

17.4. Non è consentito assumere o intrattenere rapporti d'affari con dipendenti od *ex* dipendenti della Pubblica Amministrazione, o loro parenti ed affini, che negli ultimi due anni abbiano partecipato all'assegnazione di lavori o servizi pubblici a Pivotal Italia S.r.l. ovvero abbiano partecipato all'emissione di un qualsiasi provvedimento amministrativo o giudiziario in favore della Società.

17.5. I contatti con la Pubblica Amministrazione sono limitati a coloro i quali siano stati specificatamente incaricati dalla Società.

17.6. Tali soggetti, a fronte di comportamenti eticamente non idonei di Esponenti della Pubblica Amministrazione, dovranno ricorrere a tutte le tutele previste coinvolgendo le funzioni direttive della Società.

17.7. È fatto divieto ai Destinatari di cercare di influenzare impropriamente le decisioni della Pubblica Amministrazione, o comunque di soggetti che trattano o prendono decisioni per conto della Pubblica Amministrazione.

ARTICOLO 18

(Rapporti economici non etici)

18.1. La Società condanna qualsivoglia comportamento, da chiunque posto in essere, consistente nel promettere o offrire, direttamente o indirettamente, regali e/o benefici (denaro, oggetti, forme di ospitalità, prestazioni, favori o altre utilità) ad Esponenti della Pubblica

Amministrazione e/o a loro parenti e/o affini, da cui possa conseguire un indebito o illecito interesse e/o vantaggio per la Società.

18.2. La Società, consapevole che la politica rappresenta lo strumento di partecipazione dei cittadini al governo delle regole e quindi rappresenta lo strumento primario per garantire il monitoraggio, la salvaguardia e l'accrescimento del livello democratico di una nazione, ha deciso di vietare qualsiasi finanziamento direttamente e/o indirettamente indirizzato a partiti o associazioni con finalità politiche, a loro rappresentanti o candidati, nonché di effettuare sponsorizzazioni di eventi che abbiano un fine esclusivo di propaganda politica, a meno di esplicita e preventiva autorizzazione da parte del Consiglio di Amministrazione.

18.3. Non sono, altresì, ammessi contributi ad organizzazioni con le quali possa ravvisarsi un conflitto di interessi.

18.4. Sono ammesse solo erogazioni per fini benefici ad iniziative di conclamato valore culturale ed etico.

ARTICOLO 19

(Conflitto d'interesse con la P.A.)

19.1. La Società nell'intrattenere rapporti con la Pubblica Amministrazione, non può farsi rappresentare da soggetti che possano trovarsi in qualsiasi situazione di conflitto di interessi ovvero che in passato si siano trovati in tale situazione.

19.2. La Società non può assumere ovvero conferire incarichi professionali (consulenze e/o collaborazioni a progetto etc.) a soggetti, ex dipendenti della P.A. o di Enti di diritto privato in controllo pubblico che, nei tre anni precedenti abbiano esercitato poteri autoritativi e/o negoziali in favore di Pivotal Italia S.r.l..

19.3. La Società non può affidare, altresì, la gestione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione a soggetti che in passato abbiano subito condanne per reati contro la P.A.

- I Destinatari si impegnano a rappresentare alla Società le situazioni, anche potenziali, di conflitto di interesse nelle relazioni instaurate con la Pubblica Amministrazione, informando l'Organismo di Vigilanza in caso di violazione – o ragionevole sospetto di violazione – dei principi di cui al presente Codice.

CAPO II

RAPPORTI CON I TERZI E I FORNITORI

ARTICOLO 20

(Rapporti con Terzi e Fornitori)

20.1. Poiché la responsabilità sociale si forma anche grazie a ciò che i Terzi percepiscono nel quotidiano agire della Società, i Destinatari dovranno instaurare i rapporti con i Terzi improntandoli ad un elevato *standard* professionale, al rispetto reciproco, alla cortesia, alla ricerca ed all'offerta della massima collaborazione.

20.2. I Destinatari che effettuano qualsiasi acquisto di beni e servizi nell'interesse della Società, incluse anche le consulenze esterne, dovranno agire sempre nel rispetto dei principi enunciati nel Codice e comunque nel rispetto dei principi di correttezza, trasparenza ed integrità.

- In attuazione di tali principi, la Società assicura che l'acquisto di beni e servizi avvenga attraverso una preventiva selezione basata su procedure comparative e non discriminatorie.

20.3. Nella individuazione dei soggetti con i quali instaurano rapporti di acquisto di beni o servizi o di consulenza per la Società o di scelta di partner o associati in ATI, i Destinatari provvedono a motivare la scelta effettuata sia in relazione alla capacità, qualità, competenza, costi e innovazione offerti, sia con riguardo al grado di collaborazione, professionalità ed eticità espresse dalla controparte anche nella fase precontrattuale

ARTICOLO 21

(Rapporti economici non etici)

21.1. I regali, omaggi o benefici offerti devono essere preventivamente autorizzati, secondo le procedure stabilite, dal responsabile di funzione e documentati in modo adeguato per consentire di effettuare un puntuale controllo.

21.2. I Destinatari che ricevono regali, omaggi o benefici da esponenti della Pubblica Amministrazione sono tenuti, secondo le procedure stabilite, a darne comunicazione tempestiva al proprio superiore gerarchico il quale ne valuta l'appropriatezza informando l'Organismo di Vigilanza in caso di violazione della procedura aziendale di riferimento o delle disposizioni di cui al presente Codice.

21.3. In particolare, i Destinatari sono tenuti a non intrattenere rapporti economici con Terzi che, ancorché non determinino una condotta illecita, sono fonte di violazione dei principi espressi nel Codice.

ARTICOLO 22

(Valutazione obiettiva nella scelta dei Fornitori)

22.1. Il processo di selezione dei Fornitori di beni o servizi avviene secondo i principi di correttezza, economicità, qualità e liceità, e comunque sulla base di valutazioni obiettive dirette a tutelare gli interessi commerciali della Società.

22.2. Pertanto, la scelta di un Fornitore sarà improntata ai seguenti principi:

- pur ricercando il massimo vantaggio competitivo, la Società dovrà operare con la massima lealtà ed imparzialità adoperandosi nell'utilizzo di un criterio selettivo che offra pari opportunità ad ogni Fornitore;

- i Destinatari preposti alla scelta di un Fornitore sono tenuti a non precludere ad alcuno in possesso dei requisiti richiesti la possibilità di competere alla stipula di contratti, adottando nella selezione criteri oggettivi e documentabili.

22.3. Sono requisiti di riferimento, nella scelta di Fornitori, la disponibilità, opportunamente documentata, di mezzi, anche finanziari, strutture organizzative, capacità e risorse progettuali, *know how* e l'esistenza ed effettiva attuazione, nei casi in cui le specifiche della Società lo prevedano, di sistemi di qualità aziendali adeguati.

22.4. Le relazioni instaurate con un Fornitore saranno comunque oggetto di un costante monitoraggio da parte della Società.

22.5. L'adesione dei Fornitori al Codice, anche e soprattutto in relazione alla gestione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione, è da considerarsi condizione necessaria per l'avvio ed il prosieguo della relazione negoziale.

ARTICOLO 23

(Correttezza negoziale nei rapporti con i Fornitori)

23.1. La Società imposta i contratti con i propri Fornitori in modo corretto, completo e trasparente, cercando di prevedere le circostanze che potrebbero influire significativamente sulla relazione instaurata.

23.2. Al sopraggiungere di eventi imprevisti, la Società si impegna a non sfruttare situazioni di dipendenza o debolezza della controparte e richiede al Fornitore identico comportamento.

ARTICOLO 24

(Riservatezza delle informazioni)

24.1. La Società si impegna a mantenere il totale riserbo su informazioni riguardanti terzi, ivi compresi i propri Fornitori, ed ad utilizzare dette informazioni solo per ragioni strettamente professionali e comunque solo dopo avere ottenuta specifica autorizzazione scritta.

24.2. Anche i Fornitori sono tenuti ad assicurare la riservatezza in relazione ad informazioni, documenti e dati personali relativi alla Società ed ai suoi dipendenti.

- A tal fine la Società, nell'ambito dei rapporti contrattuali, garantisce l'introduzione di clausole espresse, formalizzate in modo chiaro ed univoco, che prevedano l'eventuale specifica autorizzazione al trattamento dei dati forniti nonché la dichiarazione dell'uso dei dati stessi per gli usi strettamente connessi al rapporto contrattuale posto in essere.

ARTICOLO 25

(Relazione con gli Azionisti)

25.1. La Società crea le condizioni affinché la partecipazione degli Azionisti alle decisioni di loro competenza sia diffusa e consapevole e, pertanto:

- promuove un'informazione paritaria, corretta e compiuta;
- garantisce che gli Azionisti abbiano comunque facile accesso a dette informazioni.

ARTICOLO 26

(Accuratezza ed esaustività delle informazioni fornite ai clienti)

26.1. La Società fornisce ai Clienti accurate ed esaurienti informazioni circa i prodotti ed i servizi offerti, in modo che i Clienti possano assumere decisioni consapevoli.

- La Società, al fine di verificare l'efficacia e la rispondenza dei servizi offerti ai summenzionati principi, può sottoporre all'apprezzamento dei propri Clienti apposite schede di valutazione relative:
  - alle attività informative e promozionali svolte dalla Società;
  - all'indice di soddisfazione delle aspettative dei Clienti;
  - al gradimento del prodotto e/o del servizio offerto.

26.2. Anche laddove si verificassero eventi o situazioni non previsti, la Società rispetta le aspettative del Cliente eseguendo i contratti con equità e senza sfruttare eventuali condizioni di debolezza o ignoranza derivanti dai detti eventi e situazioni.

ARTICOLO 27

(Concorrenza)

27.1. La Società, ritenendo la Concorrenza l'elemento esterno di maggiore efficacia per il miglioramento delle performance aziendali, si impegna a garantire la massima competitività sul mercato sviluppando la propria politica commerciale nel pieno rispetto di tutte le leggi ed i regolamenti vigenti in materia di concorrenza.

- I Destinatari dovranno tenersi sempre aggiornati sulla normativa in vigore e, per quanto riguarda i Dipendenti, dovranno altresì consultare il proprio superiore gerarchico e/o l'ufficio legale della Società prima di concludere qualsivoglia accordo o intesa che possa avere effetti rilevanti sulla concorrenza.

CAPO III

POLITICHE DEL PERSONALE

ARTICOLO 28

(Condotta corretta e trasparente)

28.1. La Società esige che tutti i Destinatari tengano una condotta corretta e trasparente nello svolgimento dei compiti loro affidati, rispettando le normative vigenti e le Disposizioni.

28.2. Nello specifico, tale condotta deve esprimersi in relazione a qualsivoglia legittima richiesta avanzata dal Collegio Sindacale, dagli altri organi sociali preposti al controllo legale dei conti ed al controllo interno, nonché dalla Società di Revisione e dall'Organismo di Vigilanza.

- L'adesione da parte del Destinatario al Codice è condizione necessaria per l'avvio e/o il prosieguo della relazione negoziale e la sua violazione costituirà illecito disciplinare che comporterà l'applicazione di sanzioni ai sensi delle normative e dei contratti vigenti.

28.3. Nessun vantaggio o perseguimento di interesse della Società, né la conformità ad ordini eventualmente impartiti da soggetti gerarchicamente superiori, potrà mai costituire, per i Destinatari, causa giustificatrice di comportamenti che risultino in contrasto con le Disposizioni.

ARTICOLO 29

(Selezione e assunzione dei Dipendenti)

29.1. Le attività di selezione, assunzione, inquadramento, formazione, retribuzione e crescita professionale dei Dipendenti rispondono esclusivamente a valutazioni oggettive in ordine all'esistenza delle caratteristiche professionali e personali necessarie all'esecuzione del lavoro da svolgere, ed alle capacità dimostrate nell'adempimento dello stesso, in modo da escludere qualsivoglia forma di discriminazione basata sul sesso e/o l'orientamento sessuale, la razza, la lingua, la religione, le opinioni politiche, le condizioni personali e sociali.

29.2. Le informazioni richieste ai candidati in fase di selezione dovranno pertanto essere strettamente collegate alla verifica degli aspetti previsti dal profilo professionale e psicoattitudinale, nel rispetto comunque della sfera privata e delle opinioni del candidato. La Direzione del personale, nei limiti delle informazioni disponibili, adotta le misure più opportune ad evitare favoritismi, nepotismi, o forme di clientelismo nelle fasi di selezione ed assunzione.

- Per garantire la condizioni più opportune a favorire il puntuale rispetto del Codice da parte dei Dipendenti, costoro devono essere resi edotti dell'esistenza e contenuto del Codice stesso, e devono altresì essere loro garantite tutte quelle tutele atte a scongiurare la possibilità, per chiunque, di influire sul loro operato ponendo in essere comportamenti vessatori o ricattatori. Pertanto, la Società garantisce che i Dipendenti vengono assunti con regolare contratto di lavoro e che, all'atto dell'assunzione:
  - vengono loro fornite chiare ed esaustive informazioni in ordine agli elementi normativi che regolano il loro rapporto di lavoro con la Società, così come regolati e previsti dal contratto collettivo di lavoro loro applicabile;
  - vengono loro fornite indicazioni chiare ed esaustive in ordine alle mansioni che dovranno svolgere;
  - vengono loro esplicitati i contenuti del Codice a cui la Società si ispira e a cui il soggetto è tenuto ad adeguarsi.

ARTICOLO 30

(Svolgimento del rapporto di lavoro)

30.1. Nello svolgimento del rapporto di lavoro, al fine di tutelare l'integrità morale dei Dipendenti, e favorire altresì il mantenimento nella Società di un "clima etico morale" che caratterizza l'attività di tutti coloro che risultano coinvolti nello svolgimento delle attività aziendali, la Società:

- offre condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale, nonché ambienti di lavoro sicuri e salubri;

30.2. provvede altresì:

- alla rilevazione della sussistenza di fenomeni di mobbing all'interno della Società, attivando le opportune misure per evitarne la ripetizione e scongiurarne le cause che le hanno prodotte (ad esempio, compilazioni anonime di schede antimobbing da parte dei Dipendenti);

- a fornire tutti gli strumenti informativi e conoscitivi atti a valorizzare le specifiche competenze ed a favorire la loro crescita professionale;

- a coinvolgere i Dipendenti, nei limiti del possibile, nelle decisioni relative alle modalità di svolgimento delle mansioni loro affidate, ponendo particolare attenzione agli aspetti etico - comportamentali delle medesime;

- a fissare ai Dipendenti obiettivi specifici e concreti che risultino raggiungibili nel pieno rispetto delle Disposizioni;

30.3. In caso di necessità di riorganizzare il lavoro, la Società si impegna, onde evitare che detta riorganizzazione sia avvertita come discriminatoria o vessatoria, a coinvolgere i Dipendenti nelle scelte che si andranno ad adottare o, comunque, a rendere note le ragioni che hanno portato alle medesime, in modo da farli sentire partecipi, in prima persona, del progetto aziendale.

30.4. Nello specifico, in caso di interventi sulla riorganizzazione del lavoro nell'ambito aziendale, la Società avrà cura di:

- distribuire il più uniformemente possibile tra tutti i Dipendenti - sempre salvaguardando l'efficacia e l'efficienza dell'attività di impresa - gli oneri della riorganizzazione;

- salvaguardare comunque le competenze professionali già possedute dal Dipendente assegnandogli incarichi compatibili con il suo livello di professionalità.

CAPO IV

ORGANIZZAZIONE INTERNA

ARTICOLO 31

(Operazioni e transazioni)

31.1. La Società, al fine di agevolare i controlli sulla effettiva applicazione del Codice, assicura la più assoluta trasparenza di tutte le Operazioni e transazioni (di seguito "Azioni") poste in essere.

31.2. Ogni Azione dovrà essere legittima, autorizzata, coerente, congrua, documentata, registrata ed in ogni tempo verificabile.

31.3. Inoltre, ogni Azione deve essere resa in modo da consentire un facile controllo del processo decisionale ed autorizzativo che l'ha generata nonché delle caratteristiche e motivazioni che ne hanno consentito l'esecuzione.

- A tal proposito, la Società prevede che i documenti interni, relativi a ciascun Azione, dovranno essere archiviati e redatti in modo che risulti facilmente verificabile l'esistenza dell'iter autorizzativo che l'ha originata.

31.4. Ogni soggetto che effettui Azioni aventi ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità economicamente valutabili appartenenti alla Società, deve agire su specifica autorizzazione e fornire, a richiesta, ogni valida evidenza per la loro verifica in ogni tempo.

31.5. Ogni Destinatario sarà responsabile della veridicità, autenticità ed originalità della documentazione e delle informazioni rese nello svolgimento dell'attività di propria competenza.

ARTICOLO 32

(Riservatezza – Applicazione)

32.1. I Destinatari devono mantenere il più assoluto riserbo su tutte le informazioni di cui siano venuti a conoscenza in ragione dell'esercizio della propria funzione e/o nel compimento dell'incarico loro assegnato.

32.2. Devono inoltre trattare i dati personali nell'assoluto rispetto della legislazione posta a tutela della *privacy*, secondo le direttive loro impartite dai rappresentanti aziendali competenti in materia.

32.3. I dati personali oggetto di trattamento da parte dei Destinatari dovranno pertanto essere:

- trattati in modo lecito e secondo correttezza, previa specifica autorizzazione del soggetto interessato

- raccolti e registrati per scopi determinati, espliciti e legittimi
- esatti ed aggiornati
- pertinenti, completi e non eccedenti le finalità per le quali sono stati raccolti e successivamente trattati
- conservati in una forma che consenta l'identificazione dell'interessato per un periodo non superiore a quello necessario per gli scopi per i quali sono stati raccolti e successivamente trattati

32.4. I Destinatari che tratteranno dati personali dovranno adottare tutte le misure più idonee ad evitare rischi di distruzione o perdita, anche accidentale, dei suddetti dati personali, di accesso non autorizzato agli stessi o di trattamento non consentito o non conforme alle finalità della raccolta.

ARTICOLO 33

(Dovere di protezione dei diritti e delle risorse)

33.1. Ogni Destinatario dovrà adoperarsi per avere sempre piena conoscenza, per il settore di propria competenza/responsabilità, dei diritti e degli obblighi vigenti in capo alla Società e derivanti da norme di legge, contratti o rapporti con la Pubblica Amministrazione, e non dovrà porre in essere alcun comportamento che possa ledere, in modo alcuno, gli interessi della Società.

33.2. Ciascun Destinatario dovrà inoltre custodire, con la massima cura e diligenza, i beni e le risorse della Società che gli siano affidati nell'ambito o in relazione alla sua attività, e dovrà utilizzare detti beni e risorse in modo proprio e conforme all'interesse sociale, impedendone ogni uso improprio.

33.3. Per quanto riguarda specificatamente le applicazioni informatiche della Società di cui un Destinatario abbia la disponibilità, costui, nello svolgimento dei compiti assegnatigli, è tenuto a:

- adottare scrupolosamente quanto previsto dalle politiche di sicurezza aziendali, al fine di non compromettere la funzionalità e la protezione dei sistemi informatici
- non inviare messaggi di posta elettronica minatori o ingiuriosi, non ricorrere a linguaggi inopportuni e di basso livello, non esprimere commenti inappropriati che possano recare offesa a chiunque e/o danno all'immagine aziendale
- adeguarsi alla policy aziendale in tema di utilizzo degli strumenti di lavoro.

ARTICOLO 34

(Finanza, amministrazione e controllo)

34.1. Nella predisposizione dei documenti e dati contabili, nelle relazioni o nelle altre comunicazioni sociali previste per legge e dirette agli Azionisti, al Pubblico o alla Società di revisione che effettua la revisione contabile del bilancio d'esercizio, nonché in ogni registrazione attinente l'amministrazione della Società medesima, i Destinatari dovranno attenersi ai più rigorosi principi di trasparenza, correttezza e veridicità.

34.2. In particolare, tutti i Destinatari chiamati o comunque coinvolti, anche indirettamente, nella formazione dei suddetti atti o documenti sono tenuti a verificare, ciascuno per le parti di

rispettiva competenza, la correttezza dei dati e delle informazioni che saranno poi utilizzate per la redazione degli atti sopra indicati.

34.3. L'approvvigionamento e l'erogazione delle risorse finanziarie, così come la loro amministrazione e controllo, dovranno essere sempre conformi alle procedure di approvazione ed autorizzazione della Società.

TITOLO IV

ATTUAZIONE

ARTICOLO 35

(Organismo di Vigilanza)

35.1. Il Codice e le sue Disposizioni costituiscono un elemento essenziale per la prevenzione dei reati di cui al D. Lgs. 231/01 e s.m.i..

35.2. In tal senso l'Organismo di Vigilanza (di seguito "Organismo"), sarà il soggetto che procederà alla verifica dell'applicazione delle Disposizioni e del relativo aggiornamento, alla valutazione della loro adeguatezza, al riscontro delle eventuali violazioni e, in tal caso, alla loro segnalazione al Vertice Aziendale per l'adozione delle conseguenti misure disciplinari

35.3. Onde consentire all'Organismo di adempiere con efficacia alle proprie funzioni di cui al Codice, i suoi membri dovranno dichiarare di possedere i requisiti di onorabilità, autonomia, indipendenza e professionalità così come definiti dall'art. 4.2 del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo – Parte Generale.

ARTICOLO 36

(Relazione annuale dell'Organismo di Vigilanza)

36.1. Onde generare una progressiva tensione morale, che non sempre è rilevabile dal sistema sanzionatorio, l'Organismo, nella relazione annuale di cui all'art. 4.5 del Modello Organizzativo Parte Generale, riferirà anche in merito:

- alle segnalazioni di violazione del Codice Etico;
- alle iniziative necessarie per garantire una capillare diffusione e comprensione del Codice Etico;
- alle eventuali proposte di aggiornamento ed adeguamento dei principi etici rilevanti.

36.2. La relazione dovrà essere fatta propria dagli Organi della Società per l'adozione dei provvedimenti conseguenti.

ARTICOLO 37

(Attuazione e rispetto del Codice Etico)

37.1. Tutti i soggetti che collaborano con la Società, senza distinzioni o eccezioni, sono tenuti ad osservare ed a far osservare i principi enunciati nel Codice.

37.2. In nessun modo agire nell'interesse o a vantaggio della Società potrà giustificare l'adozione di comportamenti in contrasto con le normative vigenti e con i principi enunciati nel Codice Etico.

37.3. In particolare, tutti i Destinatari sono tenuti ad operare affinché tali norme siano adeguatamente applicate sia all'interno della Società che, in generale, da tutti gli interlocutori della medesima.

37.4. L'Organismo di Vigilanza provvederà a stabilire idonei canali di comunicazione mediante i quali potranno essere rivolte le segnalazioni relative alle violazioni del Codice Etico. I Destinatari dovranno, pertanto, segnalare in qualunque momento, ogni violazione o

sospetto di violazione (ragionevolmente fondato) del presente Codice Etico all'Organismo di Vigilanza, il quale provvederà tempestivamente a darne comunicazione al Presidente C.d.A., ove ritenuta rilevante. I componenti dell'Organismo di Vigilanza provvederanno a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.
La Società, infine, garantisce i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ricollegabile alle segnalazioni pervenute all'Organismo di cui al presente articolo.

37.5. I Dipendenti della Società hanno il dovere di fornire, per primi, l'esempio di coerenza tra i principi espressi nel Codice Etico ed i loro comportamenti quotidiani.

ARTICOLO 38

(Comunicazione e formazione)

38.1. Il Codice Etico è portato a conoscenza di tutti i Destinatari mediante apposite attività di comunicazione e reso disponibile a tutti gli stakeholder sul sito web della società. Il Codice Etico, il Modello Organizzativo e le Disposizioni sono consultabili da parte dei Destinatari sulla intranet aziendale.

38.2. La Società procederà a consegnare una copia del Codice a tutti i Destinatari e gli *Stakeholder* così come provvederà ad inserire, altresì, negli atti o contratti che daranno origine a rapporti di collaborazione, uno specifico richiamo al medesimo Codice.

38.3. La Società favorirà inoltre la conoscenza del Codice da parte degli *Stakeholder* predisponendo, da un lato, una apposita sezione nel proprio sito internet (http://pivotal.it/), da cui sarà possibile scaricare il Codice liberamente, ed inserendo altresì, ove possibile, negli eventuali contratti che la legano ai medesimi *Stakeholder* uno specifico richiamo al Codice.

ARTICOLO 39

(Risorse)

39.1. Onde consentire all'Organismo ed ai Destinatari di rendere effettivamente applicabile il Codice, la Società dovrà annualmente determinare e destinare un *budget* di risorse finanziarie proporzionato all'importanza che il Codice riveste per la progressiva crescita della Società e la sua affermazione di primaria azienda eticamente responsabile.

ARTICOLO 40

(Sanzioni)

40.1. Le violazioni del presente Codice daranno luogo all'applicazione di sanzioni nei confronti dei Destinatari che saranno applicate nel pieno rispetto della Legge e dei CCNL applicabili alla Società. In particolare:

- i componenti degli Organi sociali (organi amministrativi, organi delegati, collegio sindacale) ed il Personale della Società (dirigenti, dipendenti, lavoratori parasubordinati etc) che violino le disposizioni del presente Codice sono passibili di sanzioni ai sensi del sistema disciplinare di cui all'art. 5 del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Pivotal Italia S.r.l.;

- i soggetti terzi (fornitori, partner, procacciatori d'affari, consulenti, etc) che violino le disposizioni del presente Codice nell'esecuzione delle attività per conto della Società sono passibili, in considerazione della tipologia e della natura del rapporto, alle sanzioni previste dalle rispettive regolamentazioni contrattuali.