

---

MODELLO ORGANIZZATIVO E  
GESTIONALE

di

ATOMAT S.P.A.



CODICE ETICO

ESTRATTO Rev. 04/2025

---

# SOMMARIO

---

<b>1. PREMESSA</b>	<b>6</b>
<b>2. DESTINATARI</b>	<b>8</b>
<b>3. ADOZIONE, AGGIORNAMENTO E DIFFUSIONE</b>	<b>9</b>
<b>4. I PRINCIPI GENERALI</b>	<b>10</b>
4.1 RISPETTO E RISERVATEZZA	10
4.2 IMPARZIALITÀ	10
4.3 TRASPARENZA	11
4.4 VERITÀ	11
4.5 ONESTÀ E LEGALITÀ	11
4.6 FIDUCIA E LEALTÀ	12
4.7 EQUITÀ E CORRETTEZZA	12
4.8 COLLABORAZIONE	12
4.9 RISPETTO DELLA DIGNITÀ DELLE PERSONE E PARI OPPORTUNITÀ	13
4.10 DILIGENZA E PROFESSIONALITÀ	13
4.11 TUTELA DELL'AMBIENTE E SVILUPPO SOSTENIBILE	13
4.12 TUTELA DELLA SICUREZZA E DELLA SALUTE SUL LAVORO	14
4.13 CRITERI DI CONDOTTA	14
<b>5. LA PREVENZIONE DEI REATI EX D.LGS. N. 231/2001</b>	<b>15</b>
5.1 I SISTEMI DI CONTROLLO INTERNO	15
5.2 ATTIVITÀ AZIENDALE	15
5.2.1 RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	15
5.2.2 ACCESSO A SISTEMI INFORMATICI E TELEMATICI	17
5.2.3 DENARO CONTANTE E TRACCIABILITÀ	17
5.2.4 TUTELA DELL'ORDINAMENTO DEMOCRATICO E CRIMINALITÀ ORGANIZZATA	17
5.2.5 TUTELA DELLA PROPRIETÀ INTELLETTUALE ED INDUSTRIALE	18
5.2.6 CONFLITTI DI INTERESSE	18

5.2.7	REDAZIONE DEL BILANCIO	18
5.2.8	PEDOPORNOGRAFIA, TURISMO SESSUALE E MUTILAZIONI GENITALI FEMMINILI	19
5.2.9	RICICLAGGIO E RICETTAZIONE	19
5.2.10	DIRITTO D'AUTORE	20
5.2.11	TUTELA VERSO L'AMMINISTRAZIONE DELLA GIUSTIZIA	20
5.2.12	TUTELA DELL'AMBIENTE	20
5.2.13	RAPPORTI CON LAVORATORI STRANIERI	21
5.2.14	CONTROLLO DEI FLUSSI FINANZIARI	21
5.2.15	ADEMPIMENTI TRIBUTARI	21
5.2.16	ADEMPIMENTI DOGANALI	22
<b>6.</b>	<b>RAPPORTI CON I SOCI, GLI ORGANI SOCIALI, GLI STAKEHOLDERS, IL PERSONALE, I CLIENTI E I FORNITORI</b>	<b>23</b>
6.1	RAPPORTI CON I SOCI	23
6.2	RAPPORTI FRA GLI ORGANI SOCIALI	23
6.3	RAPPORTI CON GLI STAKEHOLDERS	24
6.4	RAPPORTI CON LE RISORSE UMANE E SICUREZZA SUL LAVORO	24
6.5	DOVERI DEI DIPENDENTI E DEI COLLABORATORI – RELAZIONI SINDACALI – RAPPORTI CON LA STAMPA	26
6.6	RAPPORTI CON I CLIENTI	28
6.7	RAPPORTI CON I FORNITORI – DOVERI DEI FORNITORI	28
<b>7.</b>	<b>PRINCIPI DI COMPORTAMENTO RELATIVI ALLE SINGOLE FATTISPECIE DI REATO</b>	<b>30</b>
7.1	REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	30
7.2	DELITTI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DEI DATI	31
7.3	DELITTI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA	31
7.4	DELITTI CONTRO L'INDUSTRIA E IL COMMERCIO	31
7.5	REATI SOCIETARI	32
7.6	DELITTI CONTRO LA PERSONALITÀ INDIVIDUALE	33

7.7	REATI COMMESSI IN VIOLAZIONE DELLE NORME SULLA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO	33
7.8	REATI DI RICETTAZIONE, RICICLAGGIO, IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA E AUTORICICLAGGIO	34
7.9	DELITTI IN MATERIA DI STRUMENTI DI PAGAMENTO DIVERSI DAL CONTANTE	34
7.10	REATI IN VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE	35
7.11	INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA	35
7.12	REATI AMBIENTALI	35
7.13	IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE	36
7.14	REATI TRIBUTARI	36
7.15	CONTRABBANDO	37
<b>8.</b>	<b>CLAUSOLA DI CHIUSURA</b>	<b>38</b>

# 1. PREMESSA

---

Il presente Codice Etico enuncia i principi cui la Società si ispira sia per prevenire la commissione di reati di cui al D.Lgs. n. 231/2001 quali presupposto della responsabilità amministrativa dell'Ente, sia per conformare ogni aspetto dell'attività della Società medesima ai principi fondamentali dell'ordinamento giuridico.

Tale documento esprime impegni, norme di comportamento e regole di condotta che Amministratori, Organi Sociali, dipendenti e collaboratori della Società si assumono nella conduzione degli affari e nell'espletamento degli incarichi in seno alla Società o per conto di essa.

Il Codice Etico si propone di conformare ai principi generali di seguito richiamati le operazioni, i comportamenti ed il *modus operandi* della Società, sia nei rapporti interni sia nei rapporti con i soggetti esterni, dando importanza al pieno rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti, oltre che all'osservanza delle procedure aziendali; la sua adozione è elemento fondamentale e imprescindibile del sistema 231 aziendale, ed esso è formulato *ad hoc* per le peculiarità e necessità della società **ATOMAT S.P.A.**

**Ogni soggetto legato a qualsiasi titolo alla Società è tenuto a conoscere il presente Codice Etico**, a contribuire alla sua attuazione e a segnalare con le modalità specificamente previste nel presente Modello eventuali carenze e violazioni.

La Società si impegna a promuovere la conoscenza del Codice da parte dei Destinatari, svolgendo specifica attività informativa, formativa e di sensibilizzazione, e predispone misure idonee a garantirne la piena ed effettiva applicazione; si riserva, altresì ed in relazione alla natura e gravità delle eventuali violazioni, di non instaurare né perseguire o proseguire rapporti d'affari con chiunque si rifiuti di rispettare i principi del Codice o non intenda allinearsi al rigoroso rispetto di tutte le norme.

**Ogni comportamento contrario alla lettera ed allo spirito del Codice Etico verrà sanzionato in conformità a quanto previsto dal Sistema Disciplinare.** In tal senso, saranno ritenute significative e sanzionabili, qualora avvengano nell'esercizio dell'attività lavorativa:

- le violazioni che integrino fattispecie di reato-presupposto di cui al D.Lgs. n. 231/2001, consumate o tentate;

- le violazioni che integrino altre fattispecie di reato di cui al codice penale, consumate o tentate;
- le violazioni che, pur non integranti fattispecie di reato, risultino contrarie alle norme ed ai principi del Codice Etico.

Le suddette violazioni saranno sanzionate in conformità al Sistema Disciplinare a prescindere dalla sorte dell'eventuale parallelo procedimento penale e salva l'eventuale azione per il risarcimento del danno.

## 2.DESTINATARI

---

I destinatari del Codice sono tutti coloro che partecipano direttamente o indirettamente all'attività aziendale, a qualsiasi titolo, stabilmente o temporaneamente: componenti degli Organi Sociali, Amministratori, Dirigenti, Soci, dipendenti, collaboratori, clienti, fornitori e gli altri soggetti terzi con i quali **ATOMAT S.P.A.** intrattiene dei rapporti contrattuali per il raggiungimento degli obiettivi aziendali tali da considerarsi all'interno di un rapporto fiduciario con la stessa, nonché alle Società da essa eventualmente controllate. **La Società considera l'osservanza delle norme contenute nel Codice Etico parte integrante ed essenziale degli incarichi affidati e delle obbligazioni contrattuali** derivanti, per i dipendenti, dai rapporti di lavoro subordinato anche ai sensi dell'art. 2104 c.c., e per i collaboratori non subordinati dai rispettivi regolamenti contrattuali. La violazione delle suddette norme costituirà inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro o di collaborazione, con ogni conseguenza di legge o di contratto, come più avanti enunciato in punto disciplina di comportamento.

La Società si impegna, altresì, a garantire adeguati programmi di informazione e formazione nonché diffusione del Codice Etico nei confronti di tutti gli interessati. La Società si impegna alla verifica periodica e all'eventuale aggiornamento dello stesso, in un'ottica di continua evoluzione nella prevenzione della commissione delle ipotesi di reato previste nel Modello ex D.Lgs. n. 231/2001.

### 3. ADOZIONE, AGGIORNAMENTO E DIFFUSIONE

---

Il Codice Etico è adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione della Società.

Ogni aggiornamento sarà adottato con successiva delibera del Consiglio di Amministrazione, eventualmente anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza, a fronte di una o più delle seguenti circostanze:

- significative violazioni dei principi enunciati nel Codice stesso o delle prescrizioni di cui al Modello Organizzativo e Gestionale adottato da **ATOMAT S.P.A.**;
- significative modificazioni dell'assetto organizzativo della Società ovvero delle modalità di svolgimento delle attività aziendali;
- modifiche normative, in *primis* a seguito di integrazione legislativa dell'elenco dei reati-presupposto di cui al D.Lgs. 231/2001.

L'impegno di **ATOMAT S.P.A.** è focalizzato al raggiungimento dei più elevati standard di "best practice" relativamente alle sue responsabilità di business, etiche e sociali, nei confronti dei suoi azionisti, amministratori, dipendenti, collaboratori, clienti, fornitori, partner e, in generale, degli stakeholder.

Il Codice definisce, pertanto, le aspettative della Società nei confronti dei Destinatari e le responsabilità di cui questi devono farsi carico per trasformare tali politiche in realtà.

La *Governance* responsabilmente cura che queste politiche ed aspettative siano comprese e messe in pratica dai Destinatari.

L'estratto del presente Codice sarà a disposizione di tutti i Destinatari sul sito internet della Società ([www.atomat.com](http://www.atomat.com)).

## 4. I PRINCIPI GENERALI

---

### 4.1 RISPETTO E RISERVATEZZA

Il trattamento dei dati personali relativi al personale a qualsiasi titolo legato all'Ente, ai clienti ed ai fornitori deve essere conforme alla normativa in materia di *privacy* e riservatezza ed orientarsi al rispetto della dignità dell'interessato.

Le informazioni acquisite dai dipendenti e collaboratori appartengono alla Società e non possono essere utilizzate, comunicate o divulgate senza specifica autorizzazione. La Società appronta misure idonee a proteggere i dati acquisiti e conservati nei propri archivi cartacei o informatici.

I dati acquisiti devono essere impiegati per scopi direttamente connessi all'esercizio dell'attività sociale.

La Società vieta affermazioni e comportamenti lesivi delle convinzioni e preferenze morali o personali di ciascuno.

La Società si impegna ad evitare ogni discriminazione in base all'età, al sesso, alle preferenze sessuali, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche, all'appartenenza ad organizzazioni sindacali e alle credenze religiose.

La comunicazione verso l'esterno di informazioni relative alla Società, con qualsiasi mezzo avvenga, è riservata ai soggetti sociali a ciò preposti, e si conforma a principi di verità e completezza.

### 4.2 IMPARZIALITÀ

La Società, in ogni aspetto della vita e dell'attività sociale, non impiega trattamenti preferenziali nei confronti di alcuno. Il principio si applica verso tutti i soggetti, pubblici e privati.

La Società rifiuta ogni forma di pressione, da chiunque proveniente, diretta a turbare lo svolgimento dell'attività nel rispetto delle norme positive e delle procedure aziendali.

### 4.3 TRASPARENZA

La Società si impegna a trasmettere informazioni complete, trasparenti, comprensibili ed accurate, sia nel normale svolgimento dell'attività sociale che in occasione di controlli e verifiche.

La trasparenza fonda la lealtà dei rapporti e consente che tutti i soggetti coinvolti possano assumere decisioni consapevoli, conoscendo fatti e interessi in gioco.

Nei rapporti bilaterali la trasparenza viene perseguita mediante la stipula di negozi chiari e comprensibili alle parti.

Ogni operazione e transazione deve essere correttamente registrata, autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua. In qualsiasi momento deve essere possibile verificare il processo di decisione, autorizzazione e svolgimento, individuando i soggetti coinvolti.

### 4.4 VERITÀ

Il criterio di verità è alla base dei rapporti quotidiani interni ed esterni e delle informazioni a chiunque fornite.

La condotta in materia contabile e le informazioni sui fatti amministrativi si ispirano a criteri di veridicità e completezza di tutte le informazioni, non solo di quelle imposte dalla legge o richieste per ottenere certificazioni.

**ATOMAT S.P.A.** applica i principi e i criteri contabili atti a fornire informazioni finanziarie esatte e complete ed a mantenere controlli e processi idonei ad assicurare che la contabilità e le comunicazioni finanziarie siano conformi a quanto previsto dalla Legge in vigore.

### 4.5 ONESTÀ E LEGALITÀ

L'onestà è la base della reputazione aziendale e parte del patrimonio morale della Società. L'attività svolta dagli Organi Sociali, dai Dirigenti, dal personale dipendente e dai collaboratori rispetta le leggi in vigore in tutti i Paesi in cui l'Ente opera, il presente Codice, i regolamenti interni ed esterni e le procedure aziendali. Tale principio si rivolge altresì a consulenti, fornitori e clienti.

La violazione della legge penale nell'esercizio dell'attività lavorativa sociale, qualunque sia il bene giuridico protetto ed anche fuori dalle ipotesi di cui al D.Lgs. n. 231/2001, integra un illecito disciplinare ed è sanzionata in conformità al Sistema Disciplinare.

**In nessun caso il perseguimento dell'interesse sociale può giustificare un operato non conforme alle suddette norme.**

## 4.6 FIDUCIA E LEALTÀ

La Società promuove un clima di fiducia. I rapporti interni ed esterni sono basati sulla fiducia reciproca.

I rapporti interni sono basati sulla lealtà e sul riconoscimento della buona fede di ognuno. Il dipendente in buona fede lavora con impegno e persegue l'eccellenza sostanziale, non solo la correttezza formale del suo compito. In tale ottica il dipendente non antepone il suo vantaggio individuale o la sua attività come singolo agli obiettivi aziendali.

Il personale a tutti i livelli, ed i componenti della *Governance* aziendale non assumono decisioni in conflitto di interessi con la Società.

La concorrenza leale costituisce ed ispira l'attività della Società, nel pieno rispetto della normativa vigente e delle procedure aziendali.

## 4.7 EQUITÀ E CORRETTEZZA

La Società garantisce ai componenti degli Organi Sociali, al personale a qualsiasi livello, ai collaboratori a qualsiasi titolo ed agli interlocutori rapporti basati sull'eguaglianza di trattamento e sul riconoscimento doveroso dei meriti, bilanciando equamente gli interessi in gioco.

**La Società tutela i diritti e le libertà fondamentali riconosciuti dalla Carta Costituzionale.**

## 4.8 COLLABORAZIONE

La Società riconosce il valore della collaborazione tra tutti coloro che partecipano all'attività aziendale e promuove lo spirito di squadra. Il valore della collaborazione viene favorito nei confronti di tutti gli interlocutori, cui si offrono condizioni e pratiche rivolte al dialogo e all'ascolto reciproco. La Società valorizza i principi di segregazione dei ruoli e di lavoro in

team, principi cardine 231, in un'ottica di efficientamento e tracciatura dell'attività nonché di valorizzazione del singolo.

## 4.9 RISPETTO DELLA DIGNITÀ DELLE PERSONE E PARI OPPORTUNITÀ

La Società promuove la pari opportunità e il rispetto tra le persone. Si impegna da sempre a non effettuare alcun tipo di discriminazione in termini di razza, credo religioso, opinione politica o sindacale, età, stato di salute, orientamento sessuale, ed in generale per tutto quanto attiene alla caratterizzazione più intima della persona. Sostiene e promuove la diversità, quale sinonimo di crescita e miglioramento continuo.

## 4.10 DILIGENZA E PROFESSIONALITÀ

La Società indirizza la propria attività ad elevati standard di qualità delle proprie lavorazioni e dei servizi collegati. I contratti e gli incarichi devono essere stipulati secondo quanto pattuito tra le parti, e comportano l'impegno dei collaboratori alla migliore esecuzione possibile, con l'impiego delle loro migliori competenze. La Società ritiene che il contributo individuale e di gruppo ai processi di lavoro e al loro miglioramento sia elemento indispensabile allo sviluppo aziendale e alla valorizzazione delle persone.

La Società promuove lo sviluppo della professionalità, tramite programmi di formazione a tutti i livelli. In tal senso, riconosce alla formazione un valore rilevante nella crescita delle competenze individuali e della Società, sotto il profilo della sinergia delle stesse.

## 4.11 TUTELA DELL'AMBIENTE E SVILUPPO SOSTENIBILE

La Società si ispira al massimo rispetto per l'Ambiente, a tutela di tutti gli interlocutori. Si impegna al miglioramento continuo delle prassi lavorative, sia per garantire il rispetto della normativa vigente che per adottare le migliori soluzioni alla luce delle migliori tecniche disponibili.

## 4.12 TUTELA DELLA SICUREZZA E DELLA SALUTE SUL LAVORO

La Società garantisce condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale, ed il rispetto della normativa vigente in tema di prevenzione e protezione, ricercando il benessere nei luoghi di lavoro.

La Società è volta al continuo miglioramento degli ambienti di lavoro sotto il profilo della salute e della sicurezza, e fa partecipare tutto il personale, nell'ambito delle rispettive mansioni, al processo di prevenzione dei rischi nei confronti di tutti gli interlocutori.

## 4.13 CRITERI DI CONDOTTA

I criteri di condotta sono da intendersi quali linee guida che devono informare l'agire quotidiano dei destinatari del Codice e l'elaborazione delle procedure interne finalizzate a prevenire la commissione dei reati ex D.Lgs. n. 231/2001.

Ogni operazione o transazione viene rigorosamente monitorata prevedendo una fase di registrazione, autorizzazione se non di infimo rilievo e controllo della stessa. L'intero iter si dispiega in maniera legittima, coerente e congrua: un'adeguata registrazione supportata da una coerente documentazione permette un monitoraggio di tutte le attività aziendali.

I criteri di condotta, che permeano obbligatoriamente sia i rapporti con i dipendenti che con le figure esterne (es. collaboratori, P.A., etc.) sono ispirati al principio di trasparenza e tracciabilità.

## 5. LA PREVENZIONE DEI REATI EX D.LGS. N. 231/2001

---

### 5.1 I SISTEMI DI CONTROLLO INTERNO

La Società nei limiti delle proprie dimensioni societarie ed umane adotta protocolli di controllo atti a garantire il rispetto dei principi enunciati.

Vige un sistema di controllo gerarchico, coerente con l'organigramma e con le attribuzioni di funzioni, ed i soggetti individuati procedono a periodici audit/interviste/verifiche con le figure interessate al fine di monitorare il rispetto del presente Codice e del Modello da parte di tutti i destinatari.

In particolare, inoltre, nel Sistema Disciplinare adottato da **ATOMAT S.P.A.** unitamente al Modello Organizzativo e Gestionale ed al presente Codice Etico, sono previste in modo generale ma analitico tutte le tipologie di violazione dei precetti come più avanti enunciate.

Nell'indicato Sistema Disciplinare sono altresì previste specifiche sanzioni da applicarsi in occasione dell'accertamento di violazione ovvero di atto prodromico alla violazione dei principi generali e delle regole di comportamento contenute nel Modello adottato, a seguito di specifica procedura mutuata dalla disciplina di settore a seconda della qualifica o qualità soggettiva del presunto autore della violazione.

Il Sistema Disciplinare rispecchia i valori della Società e si prefigge di valutare e se del caso sanzionare la commissione di eventuali illeciti secondo principi di proporzionalità, giustizia e trasparenza, rispettando la normativa di legge applicabile.

### 5.2 ATTIVITÀ AZIENDALE

[...]

## 6. RAPPORTI CON I SOCI, GLI ORGANI SOCIALI, GLI STAKEHOLDERS, IL PERSONALE, I CLIENTI E I FORNITORI

---

### 6.1 RAPPORTI CON I SOCI

ATOMAT S.P.A., conscia dell'importanza del ruolo rivestito dai Soci, opera in modo da fornire informazioni complete e corrette, assicura la trasparenza ed accessibilità ai dati ed alla documentazione, assicurando la possibilità di esercitare i proprio diritti di controllo e di partecipazione in condizioni di equità, il tutto nel rispetto (e nei limiti) della normativa vigente e dello Statuto in vigore.

ATOMAT S.P.A. nei rapporti con i Soci si impegna a salvaguardare il patrimonio aziendale, utilizzando criteri di sana e prudente gestione.

### 6.2 RAPPORTI FRA GLI ORGANI SOCIALI

I rapporti fra gli Organi Sociali si svolgono nel perfetto rispetto della normativa civile e penale, in conformità ai ruoli ed alle responsabilità ripartite anche dall'atto costitutivo e dallo statuto.

I componenti degli Organi Sociali sono tenuti ad operare nel rigoso rispetto delle disposizioni di legge, dello Statuto, del Codice Etico e del Modello Organizzativo e Gestionale.

Inoltre, sono tenuti a:

- osservare le norme di comportamento prescritte per il personale;
- evitare situazioni di conflitto di interessi ed astenersi dal compire operazioni in conflitto di interessi;
- garantire la riservatezza delle informazioni e dei dati in loro possesso;
- svolgere la propria attività nel rispetto die principi di trasparenza, autonomia, indipendenza e correttezza;
- assicurare il corretto svolgimento delle attività sociali;
- consentire lo svolgimento di attività di controllo e di verifica.

## 6.3 RAPPORTI CON GLI STAKEHOLDERS

La correttezza nei rapporti con tali soggetti è obiettivo irrinunciabile di **ATOMAT S.P.A.**, in quanto imperativo primario del Codice Etico. In tal senso la Società promuove, a titolo meramente esemplificativo:

- la gestione dei rapporti con fornitori, collaboratori esterni e con i partner commerciali improntata a criteri di affidabilità e trasparenza;
- il miglioramento continuo dei rapporti tra i dipendenti;
- lo sviluppo di un dialogo costruttivo con le istituzioni locali;
- la gestione dei rapporti con la pubblica amministrazione improntata a criteri di collaborazione e correttezza;
- la gestione dei rapporti con le Autorità ispirata a criteri di collaborazione;
- la gestione dei rapporti con soci ed eventuali azionisti in un'ottica di trasparenza e coerenza.

Per tale ragione, i comportamenti di tutti i destinatari del Codice verso gli Stakeholders si devono conformare ai principi del presente Codice Etico; ne consegue che i contratti tra la Società e gli agenti, consulenti, collaboratori, fornitori e altra parte terza, con cui la Società instauri una forma di collaborazione contrattualmente regolata, se tale attività attiene alle aree definite sensibili nel Modello ex D.Lgs. n. 231/2001, devono essere codificati in forma scritta con riferimento ai termini e alle condizioni.

## 6.4 RAPPORTI CON LE RISORSE UMANE E SICUREZZA SUL LAVORO

Le procedure di selezione si svolgono nel rispetto delle pari opportunità, della sfera privata e delle opinioni dei candidati. Si adottano misure atte a prevenire favoritismi e forme di clientelismo nelle fasi di selezione e di assunzione.

La Società non impiega in alcun modo forme di lavoro irregolare.

Al momento dell'assunzione l'aspirante riceve informazioni sul contratto, sulla normativa e sulla retribuzione, nel rispetto della contrattazione collettiva di settore, e sulle norme di comportamento volte a tutelare la sicurezza e salute e ad evitare i rischi connessi alla mansione svolta, nonché sul Sistema 231 in vigore e sul presente Codice Etico.

La Società gestisce le risorse in base al riconoscimento delle competenze effettive e del merito e bandisce ogni forma di discriminazione.

Apposite procedure disciplinano le modalità di reperimento del personale. Con riferimento alla progressione di carriere, la Società si attiene a requisiti oggettivi e misurabili tali da poter ragionevolmente escludere avanzamenti derivanti da comportamenti illeciti od inopportuni di qualsiasi natura.

Il lavoratore che ritenga di essere stato leso o discriminato può riferire l'accaduto all'Organismo di Vigilanza nelle forme previste dal presente Modello, anche in conformità a quanto riportato specificatamente nel Regolamento Whistleblowing, che valuterà l'effettiva violazione del Codice.

La Società considera preziosa risorsa strategica la competenza e l'esperienza acquisita dal personale a tutti i livelli; la Società sviluppa dette qualità, tramite programmi formativi e di aggiornamento, di base e specialistici, di gruppo ed individuali.

Costituisce abuso della posizione di autorità la richiesta del superiore gerarchico di favori personali e prestazioni che esulano dal raggiungimento dei fini aziendali.

La Società tutela la *privacy* di tutto il personale, dipendente e non. Gli interessati sono informati dei dati personali custoditi e delle misure adottate per la loro protezione. Garantisce inoltre l'accesso a detti dati da parte dell'interessato, e non comunica a terzi tali informazioni senza il consenso del titolare, salvi i casi previsti dalla legge.

La Società assicura ai propri dipendenti condizioni di lavoro sicure e salubri e tutela l'integrità fisica e morale dei propri collaboratori. Adotta sistemi di gestione volti a identificare e prevenire possibili rischi, per garantire salute e sicurezza a tutto il personale.

La Società promuove la cultura della sicurezza, soprattutto in forma preventiva.

La Società attua tutte le prescrizioni del D.Lgs. n. 81/2008, dall'elaborazione del D.V.R. alla nomina dei soggetti responsabili (R.S.P.P., R.L.S., M.C. etc.), forma periodicamente tutti i lavoratori in relazione ai rischi generici e specifici in riferimento alle mansioni svolte e cura la gestione delle emergenze (antincendio e primo soccorso). Si avvale, quando ritenuto necessario, anche dell'ausilio di professionisti esterni per coadiuvare l'attività imposta dal D.Lgs. n. 81/2008.

I principi base cui la Società si ispira sono quelli enunciati dall'art. 15 D.Lgs. n. 81/2008.

I lavoratori sono tenuti al rispetto dei loro obblighi imposti dal D.Lgs. n. 81/2008. Ogni violazione costituisce spregio del presente codice ed è sanzionata a norma del Sistema Disciplinare.

## 6.5 DOVERI DEI DIPENDENTI E DEI COLLABORATORI – RELAZIONI SINDACALI – RAPPORTI CON LA STAMPA

Il personale, dipendente e non, svolge i propri compiti con impegno, attenzione, senso di responsabilità, lealtà e serietà, nel rispetto della legge, dei contratti e dei regolamenti vigenti e delle procedure, istruzioni operative e direttive della Società.

Non è possibile un compiuto raggiungimento degli scopi sociali e di quelli presidiati dal D.Lgs. n. 231/2001, senza il convinto e consapevole contributo positivo di ogni e qualsiasi appartenente, a qualsiasi titolo, alla Società.

Nelle relazioni personali devono essere evitati comportamenti ed affermazioni offensivi o che possano turbare la sensibilità delle persone con immagini, allusioni insistenti e qualsiasi tipo di molestia.

Chi ricopre incarichi di coordinamento deve comportarsi con cortesia e rispetto dei collaboratori, e ne promuove la crescita professionale.

Ognuno lavora con diligenza per tutelare i beni aziendali, adottando comportamenti responsabili, evitando l'uso improprio di attrezzature e materiali.

I beni intellettuali creati dai dipendenti nel corso del loro lavoro vengono trasferiti e ceduti a **ATOMAT S.P.A.** a norma delle leggi vigenti e/o del rispettivo contratto di assunzione o altro accordo, ferme restando le eccezioni previste da convenzioni internazionali, leggi locali o accordi particolari. Al termine del rapporto lavorativo tutti i beni di proprietà della **ATOMAT S.P.A.**, di qualsiasi natura, devono essere restituiti. L'ex collaboratore rimane comunque soggetto alle restrizioni d'uso sulla divulgazione di informazioni di proprietà della Società.

Tutti sono tenuti al rispetto della riservatezza su dati e notizie apprese in ragione del lavoro svolto. Tutti devono proteggere l'integrità, la riservatezza e l'accesso alle informazioni aziendali.

I dipendenti non possono lavorare o fornire consulenze e/o informazioni in modo diretto o indiretto a un concorrente o impegnarsi in attività di concorrenza con gli interessi economici della Società, incluso il lavoro per un fornitore.

Non è accettabile che un dipendente utilizzi gli elenchi di clienti o contatti di **ATOMAT S.P.A.** per commercializzare beni o servizi propri o di terzi, anche se essi non sono in concorrenza con i prodotti o i servizi della Società.

I dipendenti devono evitare qualunque partecipazione finanziaria in Società che possa trovarsi in conflitto con gli interessi della **ATOMAT S.P.A.**.

**Tutti sono tenuti a seguire e rispettare i programmi formativi** decisi sia a livello nazionale che dalla Società, per mantenere professionalità e competitività del servizio offerto.

Ogni collaboratore deve evitare situazioni di conflitto di interesse con la Società, e deve astenersi dal trarre vantaggi personali da opportunità di affari di cui venga a conoscenza nell'espletamento delle mansioni. Il collaboratore deve informare la Società dello svolgimento di eventuali attività esterne che possano essere in conflitto di interessi con la Società; laddove ci sia un apparente conflitto, il collaboratore deve informare l'Organismo di Vigilanza, che si pronuncia sull'effettiva esistenza e portata del conflitto medesimo. Laddove terzi indipendenti (es. collaboratori, consulenti o fornitori) adottino comportamenti incompatibili con il Codice Etico, è obbligo dei dipendenti riferire all'Organismo di Vigilanza che, valutata la gravità del comportamento, potrà suggerire provvedimenti tali da far cessare detti comportamenti fino all'eventuale interruzione del rapporto con i terzi interessati.

**Tutti i collaboratori sono tenuti al rispetto delle norme e degli obblighi normativi in tema di salute, sicurezza e ambiente**, nonché di tutte le misure richieste da procedure e regolamenti interni. Tutti si uniformano alle direttive dei soggetti cui la Società abbia delegato l'adempimento degli obblighi in materia di sicurezza e ambiente.

**Ogni collaboratore deve svolgere il proprio lavoro osservando tutte le misure di sicurezza e di prevenzione, per evitare rischi per sé e per i propri colleghi, nonché per la Società; il mancato rispetto di questo preciso obbligo sarà sanzionato come grave violazione disciplinare.**

La Società incoraggia il dialogo con le rappresentanze sindacali anche a livello locale.

I rapporti con la stampa sono tenuti solo dalle funzioni espressamente delegate. Non è consentito ad altri soggetti, rispetto quelli espressamente indicati, di intervenire presso gli organi di informazione se non a titolo personale, ed è fatto divieto di impiegare il nome o il marchio **ATOMAT S.P.A.** senza espressa autorizzazione.

## 6.6 RAPPORTI CON I CLIENTI

La Società non discrimina arbitrariamente i propri clienti. Il comportamento verso i clienti è disponibile, chiaro, rispettoso, cortese e comprensivo delle diverse esigenze, dato che la soddisfazione dei clienti rappresenta patrimonio immateriale strategico per la Società. La Società mantiene alti standard qualitativi al fine di garantire per le lavorazioni di propria competenza un prodotto finale di livello elevato, a garanzia del cliente finale.

Ogni cliente, che si ritenesse discriminato, si può rivolgere all'Organismo di Vigilanza per richiedere la fedele applicazione del Codice Etico.

Ai clienti è vietato omaggiare o agevolare in qualsiasi modo i dipendenti della Società in modo da indurre il personale a comportamenti in contrasto con gli interessi anche morali della Società medesima, fatte salve le usuali minimali donazioni simboliche d'uso a calendario.

I clienti devono segnalare i comportamenti impropri riguardanti il personale della Società, anche e specificamente con riguardo al rispetto delle norme a tutela della Sicurezza e Salute sul lavoro.

## 6.7 RAPPORTI CON I FORNITORI – DOVERI DEI FORNITORI

La Società non discrimina arbitrariamente i propri fornitori e li tratta in virtù del principio di pari opportunità e di buona fede nell'arco dell'intero *iter* (dalle trattative precontrattuali all'esito ultimo). La Società garantisce in ogni procedura d'acquisto la libera concorrenza e i collaboratori addetti agli acquisti non precludono la possibilità di competere alla stipula dei contratti a chi sia in possesso dei requisiti richiesti.

Apposite procedure aziendali disciplinano i criteri di scelta tra più concorrenti (es. competenze, competitività, qualità e prezzo) ed i soggetti deputati alla selezione.

Coloro che trattano con i fornitori per conto della Società non ricevono regali o agevolazioni, salvo che di valore puramente simbolico.

I fornitori operano conformemente alla normativa vigente in materia contrattuale, contributiva, di sicurezza e igiene del lavoro e di tutela ambientale.

La Società considera elemento prioritario per la selezione dei fornitori l'impegno da parte degli stessi alla corretta applicazione delle normative citate.

**È vietato ai fornitori offrire omaggi o agevolazioni di qualsiasi natura al personale della Società** per indurre quest'ultimo a comportamenti in contrasto con gli interessi anche morali della Società.

I fornitori devono segnalare eventuali comportamenti impropri del personale della Società, anche e specificamente con riguardo al rispetto delle norme a tutela della Sicurezza e Salute sul lavoro qualora ne vengano a conoscenza.

I fornitori non devono impiegare, nell'espletamento degli incarichi, manodopera infantile, non consenziente o il cui soggiorno sia irregolare.

Nella scelta di fornitori locali la Società privilegia i migliori standard di sicurezza ed igiene dei prodotti e la puntualità delle forniture, nonché il possesso di idoneo Modello Organizzativo e Gestionale qualora applicabile.

## 7. PRINCIPI DI COMPORTAMENTO RELATIVI ALLE SINGOLE FATTISPECIE DI REATO

---

[...]

## 8. CLAUSOLA DI CHIUSURA

---

[...]