

PREMESSA

Il presente documento, che costituisce parte integrante del Modello organizzativo ex D.lgs. 231/01, definisce i valori ed i principi di condotta rilevanti ai fini del buon funzionamento, dell'affidabilità, del rispetto di leggi e regolamenti nonché dell'immagine della Società TOF srl.

Tale documento contiene l'insieme dei diritti, dei doveri, e delle responsabilità di tutti gli Stakeholders ossia, le parti interessate all'interno ed esterno della Società, al di là ed in maniera indipendente da quanto previsto a livello normativo.

Tutti i soggetti che operano per il conseguimento degli obiettivi aziendali, siano essi soggetti in posizione apicale oppure dipendenti sono tenuti all'osservanza del presente Codice Etico nella conduzione degli affari e delle attività aziendali.

Il presente Codice si applica, nei punti di interesse, anche ad agenti, collaboratori, consulenti esterni che agiscono in nome e per conto della Società TOF srl.

1.1 - Che cos'è e cosa si deve intendere per **Etica**

PRINCIPIO ETICO GENERALE

L'«Etica» esprime l'insieme di norme di condotta – sia pubblica sia privata – seguita da una persona singola o da un gruppo di persone. **Etica** è un'espressione utilizzata in molti contesti, e indica una riflessione su regole e principi da seguire nella vita pratica. Il raggio d'azione dell'Etica, quindi, pur rinviando a un universo astratto (fatto di principi e valori), è tutt'altro che teorico: riguarda il quotidiano e si traduce **in norme di comportamento**.

Riferendoci a quanto sosteneva il filosofo Immanuel Kant, si può definire «etico» il comportamento di colui che opera, senza essere guidato da timori di punizione o speranze di ricompensa opportunistici, ma dalla propria ragione «in modo di trattare l'Umanità, così nella sua persona come in quella di ogni altro, sempre insieme come un fine, mai semplicemente come un mezzo per raggiungere un fine».

1.2 – L'Etica Aziendale

Quando la riflessione sull'Etica si sposta dall'agire individuale ad un più ampio ambito organizzativo e di business, il concetto di responsabilità e **consapevolezza** individuale si legano inevitabilmente a quello di «Responsabilità Sociale d'Impresa»

Per TOF, la Responsabilità Sociale d'Impresa è intesa come la capacità di integrare le proprie attività di business con il rispetto e la tutela degli interessi di tutti i Partners e di tutti gli individui con cui si relaziona, mantenendo in alta considerazione la salvaguardia delle risorse ambientali e la loro conservazione per le generazioni future.

In altre parole l'Operato di TOF è atto a perseguire il proprio business considerando il rispetto dovuto a tutti gli esseri viventi e il valore delle cose inanimate, come fine del proprio agire e non come mezzo per raggiungere il profitto.

1.3 – Il Codice Etico

In ambito di business, l'assenza di una considerazione etica del proprio agire potrebbe portare a comportamenti «potenzialmente opportunistici», ovvero, dettati dall'errata convinzione di stare facendo il bene dell'Azienda. Appare quindi evidente il valore di un Codice Etico volto a ribadire e sottolineare che in nessun modo, la convinzione di agire a vantaggio dell'Azienda può giustificare l'adozione di comportamenti in contrasto con principi e valori condivisi.

L'obiettivo primario del Codice Etico è rendere comuni e diffusi i valori in cui l'Azienda si riconosce, a tutti i livelli, facendo sì che chiunque, ogniqualvolta è chiamato a prendere una decisione, si ricordi con chiarezza che a essere in gioco non sono soltanto gli interessi, i diritti e i doveri propri, ma anche quelli degli altri.

In altre parole, è necessario essere **consapevoli** che il benessere e il rispetto di tutti, devono essere sempre ed esplicitamente presi in considerazione in ogni fase dell'agire quotidiano.

1.4 – L'“Identità” TOF

Per “identità Aziendale” si intende un’insieme di Attitudini che «implicano tanti piccoli dettagli atti a creare grandi differenze».

Si rende pertanto necessario che tutti facciano Tesoro dei «tanti piccoli dettagli» che possono chiarire al meglio la via dell’Azienda verso il futuro, aiutare ad assumere la **consapevolezza** che, in un sistema industriale più responsabile e maturo, occorre competere con integrità.

Tutto ciò significa fare bene e con dignità il proprio mestiere, avere rispetto delle regole, ma, anche e soprattutto, ispirarsi a principi e valori condivisi, che si richiamino al consenso e buon senso e, non all’obbedienza.

La condivisione e l’applicazione dei principi raccolti in questo documento portano a definire l’Identità TOF

1.5 – Condivisione del Codice Etico

Questo documento vuole essere, un incentivo razionale per spiegare non solo cosa sia giusto fare, ma anche il **«perché»** sia necessario farlo.

L’obiettivo primario è quello di far sì che sia introdotta anche una valutazione etica, sia nel decidere i propri comportamenti sia nel valutare quelli degli altri, unendo in questo modo la sfera morale a quella manageriale, le responsabilità individuali a quelle dell’Azienda e la sfera personale a quella organizzativa: ossia tradurre il ragionamento in una **concreta azione etica**.

Questo documento deve essere un «contratto morale» sottoscritto da tutti gli Esponenti Aziendali, dai collaboratori Interni ed esterni e, dai fornitori ed è **Deve divenire un Vincolo Morale Personale**.

Non rafforzerà direttamente la posizione competitiva, ma lo farà indirettamente se permetterà a ciascuno di adottare una visione **etica e una cultura condivisa**.

VALORI

la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani dell'ONU, la Carta della Terra redatta dall'Earth Council, le Convenzioni e raccomandazioni Internazionali del Lavoro emanate dall'ILO, ed i principi enunciati nel Global Compact proposto dall'ONU, sono i suddetti Documenti che TOF considera i Pilastri sui quali appoggiano i Valori Aziendali.

2.1 – **ONESTA' E TRASPARENZA**

L'Onestà rappresenta il principio fondamentale per tutte le attività di TOF.

Le relazioni a qualsiasi livello, con gli stakeholder, devono essere improntate a comportamenti di correttezza, coerenza, lealtà e reciproco rispetto. TOF è più che determinata nel dialogare in modo chiaro, trasparente, accurato e tempestivo.

2.2 – **RESPONSABILITA' SOCIALE**

Al fine di qualificarsi come eticamente responsabile, ogni attività imprenditoriale deve perseguire modelli di produzione che rispettino e salvaguardino i diritti umani, le capacità rigenerative della terra ed il benessere delle comunità, promuovendo lo sviluppo umano in modo equo e sostenibile.

TOF opera in tal senso e nella piena consapevolezza che la responsabilità sociale ed etica applicata in loco, possa estendersi anche alle comunità, soprattutto nei Paesi in via di sviluppo.

2.3 – **Centralità della Persona – Diversità e Inclusione (D&I)**

In coerenza con la nostra visione di Etica, TOF aspira a sviluppare il valore di ogni persona, rispettandone l'integrità fisica, culturale e morale. TOF è attenta a tutti gli aspetti inerenti la Vita delle persone, poiché è la Vita umana ad ispirare l'attività della società. TOF supporta e rispetta i diritti umani nelle sue attività, offre eguali opportunità per lo sviluppo delle proprie persone e ne protegge la privacy. In TOF non può essere accettata alcuna forma di discriminazione o esclusione, per quanto attiene età, cultura, etnia, nazionalità, credo religioso, razza, opinione politica, stato civile, gravidanza, genere e orientamento sessuale, identità e/o espressione di genere, informazione genetica, salute o disabilità.

2.4 – **Tutela Del Lavoro**

TOF si impegna a non usufruire, neppure indirettamente, sia del lavoro forzato e obbligatorio, sia del lavoro minorile. Rifiuta ogni discriminazione in base all'età, al sesso, allo stato di salute, alla nazionalità, opinioni politiche e credo religioso. Ripudia ogni forma di discriminazione nelle politiche di assunzione e nella gestione delle risorse umane. TOF si impegna a impedire ogni forma di mobbing e sfruttamento del lavoro, sia diretto che indiretto, e a riconoscere nel merito, nelle prestazioni di lavoro e nelle potenzialità professionali i criteri determinanti per gli sviluppi retributivi di carriera.

2.5 – Rispetto di Leggi, Codici e Regolamenti in Vigore

TOF reputa il rispetto delle normative nazionali ed internazionali come condizione vincolante e imprescindibile del proprio agire.

Si impegna pertanto, anche con attenta opera di prevenzione sulla consumazione di illeciti, a rispettare tali normative nonché le prassi generalmente riconosciute. Ispira inoltre le proprie decisioni ed i propri comportamenti alle possibili evoluzioni del quadro normativo.

3 - INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE

La Società TOF svolge la propria attività con onestà, integrità, nel rispetto dei principi etici e morali contenuti nel presente Codice e si impegna a non intraprendere o proseguire alcun rapporto con chiunque dimostri, anche attraverso il proprio comportamento, di non condividere il contenuto e lo spirito. I Destinatari dovranno, pertanto, attenersi ai principi di comportamento del presente Codice che la Società TOF ha approvato e pubblicato al fine di aiutare tutti i destinatari a comportarsi in modo legale ed etico. La Società TOF, inoltre, persegue il rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti in tutti i Paesi in cui essa opera, a cui dovranno attenersi i Destinatari del presente Codice.

4 – CORRETTEZZA

4.1 - Ogni operazione e/o transazione, intesa nel senso più ampio del termine, deve essere legittima, autorizzata, coerente, congrua, documentata, registrata e verificabile in ogni tempo. Tutti coloro che effettuano le suddette operazioni devono garantire la rintracciabilità delle motivazioni che ne hanno consentito l'esecuzione, l'evidenza delle eventuali autorizzazioni e delle modalità di esecuzione dell'operazione medesima.

4.2 - I dipendenti e i soggetti che effettuano acquisti di beni e/o servizi, incluse anche le consulenze esterne, per conto della Società TOF, devono agire nel rispetto dei principi di correttezza, economicità, qualità e liceità e operare con la diligenza del buon padre di famiglia. La Società TOF, nella scelta dei propri fornitori, deve sempre seguire criteri oggettivi e documentabili e adottare comportamenti orientati al massimo vantaggio competitivo per la Società, assicurando e garantendo al tempo stesso a tutti i fornitori lealtà, imparzialità e pari opportunità di collaborazione.

4.3 - Ogni Funzione/Direzione/Area aziendale è responsabile della veridicità, autenticità e originalità della documentazione prodotta e delle informazioni rese nello svolgimento dell'attività di propria competenza.

4.4 - Le attività di sponsorizzazione effettuate dalla Società TOF devono essere destinate in favore di enti e/o organizzazioni di sicura affidabilità ed eticità, che forniscano adeguate garanzie in ordine alla corretta destinazione delle somme erogate.

5. CONFLITTO DI INTERESSI

5.1 - I Destinatari perseguono, nello svolgimento della propria attività e/o incarico, gli obiettivi e gli interessi generali della Società TOF, nel rispetto delle normative vigenti e del presente Codice Etico.

5.2 I Destinatari sono tenuti ad evitare ogni attività o situazione di interesse personale che costituisce o possa costituire un conflitto tra gli interessi individuali e quelli della Società TOF. In particolare, è vietato porre in essere comportamenti orientati allo sfruttamento delle informazioni privilegiate detenute dai soggetti appartenenti alla Società TOF per motivi legati allo svolgimento delle proprie funzioni e competenze aziendali.

5.3 - Tutte le azioni e le operazioni compiute ed i comportamenti tenuti da ciascuno dei Destinatari nello svolgimento della funzione o dell'incarico, devono, sotto l'aspetto formale e sostanziale, essere ispirati alla legittimità secondo le norme vigenti e le procedure interne, nonché alla correttezza, alla collaborazione, alla lealtà ed al reciproco rispetto.

5.4 - I Destinatari non utilizzano beni e attrezzature di cui dispongono nello svolgimento della funzione o dell'incarico Per fini o scopi personali .

5.5 - I Destinatari sono tenuti a rispettare con diligenza le leggi vigenti, il Codice Etico, i Principi Aziendali TOF ed i regolamenti interni. In nessun caso il perseguimento dell'interesse di TOF può giustificare una condotta non onesta e non conforme alla vigente normativa.

5.6 - I Dipendenti della Società TOF, devono astenersi dallo svolgere attività in concorrenza con quelle di quest'ultima, rispettare le regole aziendali ed attenersi ai precetti del presente Codice Etico, la cui osservanza è richiesta anche ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 2104 del codice civile.

5.7 - È vietato porre in essere azioni e comportamenti in conflitto di interessi o in concorrenza con l'attività della Società TOF o, comunque, contrari alle finalità e agli interessi che la stessa persegue. Ai fini del presente principio è da ritenersi in "conflitto di interessi" con la Società chiunque sia titolare, per qualsiasi motivo, di un interesse contrario a quello della Società. Tutti coloro che operano per conto della Società hanno l'obbligo di astenersi dall'intrattenere rapporti con i terzi nel caso in cui sussistano tali conflitti.

5.8 - Ciascun Destinatario non accetta, né effettua, per sé o per altri, pressioni, raccomandazioni o segnalazioni, che possano recare pregiudizio a TOF o indebiti vantaggi per sé, TOF o per terzi.

5.9 - Qualora il Destinatario riceva da parte di un terzo un'offerta o una richiesta di benefici, salvo omaggi di uso commerciale o di modico valore, non accetta detta offerta, né aderisce a detta richiesta e ne informa immediatamente il proprio responsabile o il soggetto cui sia tenuto a riferire per le iniziative del caso.

I Destinatari informano senza ritardo i propri referenti delle situazioni o attività nelle quali potrebbero essere titolari di interessi o in conflitto con quelli di TOF.

6. RISERVATEZZA

È vietato diffondere notizie false sia all'interno sia all'esterno della Società TOF concernenti la Società stessa, i dipendenti, i collaboratori, i consulenti e i terzi che per essa operano. Tutte le informazioni relative ai dati aziendali devono essere gestite attraverso i canali istituzionali garantendo la tutela e la protezione dei dati aziendali trattati, il rispetto del segreto professionale e la salvaguardia delle informazioni riservate.

7. RELAZIONI DI AFFARI

I Destinatari che compiono atti per conto della Società TOF in virtù di procure o di deleghe loro conferite devono agire nei limiti delle stesse. È vietato a tali soggetti al di fuori dei prefissati limiti e a tutti coloro che non hanno procure o deleghe, impegnare o far credere di poter impegnare la Società nell'espletamento dei loro compiti e delle loro attività. I Destinatari devono inoltre accertarsi che i soggetti con i quali intrattengono rapporti d'affari siano in possesso di legittimi poteri loro conferiti.

8. TUTELA DELLA CONCORRENZA

TOF rispetta i principi etico e morale dell'economia di mercato; si impegna a esercitare una concorrenza leale e riconosce lo stesso diritto alle altre aziende. La Società sostiene le leggi sulla concorrenza che mirano a proteggere questo principio. Più precisamente :

TOF attua la propria politica commerciale in modo indipendente e non fissa alcun prezzo in accordo o collusione con i concorrenti; TOF non ripartisce clienti, territori o mercati in accordo o in collusione con i concorrenti; In piena conformità alle leggi che regolano la concorrenza, TOF instaura rapporti equi con i propri clienti e fornitori.

9. RAPPORTI CON I CLIENTI

9.1 -TOF persegue il proprio successo di impresa sui mercati attraverso l'offerta di prodotti e servizi di qualità a condizioni competitive e rispettando le norme poste a tutela della concorrenza leale.

9.2 -Per un ottimo risultato di Impresa, TOF considera di primaria importanza l'apprezzamento di chi richiede prodotti o servizi offerti dalla Società. E' pertanto necessario osservare le procedure interne per la gestione dei rapporti con i clienti; fornire, con efficienza e cortesia, nei limiti delle previsioni contrattuali, prodotti di alta qualità che soddisfino o superino le ragionevoli aspettative del cliente; fornire accurate ed esaurienti informazioni circa i prodotti e servizi in modo che il cliente possa assumere decisioni consapevoli; attenersi a verità nelle comunicazioni pubblicitarie o di altro genere.

10. RAPPORTI CON I FORNITORI

La selezione dei fornitori e la definizione delle condizioni d'acquisto sono basate su una ragionevole valutazione del rapporto qualità e prezzo del bene o del servizio, nonché delle garanzie di consegna, assistenza e tempestività.

Per quanto riguarda i rapporti di fornitura, TOF si impegna per

Osservare le procedure interne per la selezione e la gestione dei rapporti con i fornitori;

Non precludere ad alcuna azienda fornitrice, in possesso dei requisiti richiesti, la possibilità di competere per aggiudicarsi una fornitura a TOF;

Adottare criteri di valutazione oggettivi in fase di selezione applicando modalità dichiarate e trasparenti;

Ottenere la collaborazione dei fornitori nell'assicurare costantemente la soddisfazione dei clienti di TOF in termini di qualità, costo e tempi di consegna in misura almeno pari, alle loro aspettative;

Mantenere un dialogo franco e aperto con i fornitori, in linea con le buone consuetudini commerciali.

11- SALVAGUARDIA DELL'AMBIENTE

Svolgendo la propria attività, TOF si ispira al principio di salvaguardia dell'ambiente e persegue l'obiettivo di tutelare la sicurezza e la salute dei Destinatari. Le attività di TOF devono essere gestite nel pieno rispetto delle normative vigenti in materia di prevenzione e protezione.

La ricerca e l'innovazione tecnologica devono essere particolarmente dedicate alla realizzazione e promozione di prodotti e processi sempre più sostenibili per l'ambiente e caratterizzati da una sempre maggiore attenzione alla sicurezza ed alla salute dei Destinatari.

12 – SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

TOF promuove assiduamente la cultura della salute e sicurezza sul luogo di lavoro, apportando grande impegno nel garantire tale cultura nelle proprie strutture. TOF, considera il personale e le risorse umane come il più importante patrimonio aziendale, pertanto realizza e mantiene ambienti e postazioni di lavoro sicuri per ogni dipendente. Nel rigoroso rispetto delle normative comunitarie in vigore atte a prevenire infortuni, TOF opera per evitare infortuni e malattie professionali, adottando sistemi per la gestione della sicurezza focalizzati sulla prevenzione, mirando ad introdurre ad ogni livello aziendale una forte cultura della sicurezza sul lavoro. L'azienda, fornisce ai propri dipendenti – a tutti i livelli e inquadramenti – formazione, informazioni generali e specifiche ed ogni altro supporto che consenta di lavorare in condizioni di salute e sicurezza e di attuarne la relativa cultura.

TOF si attua perchè vengano eseguite le valutazioni dei rischi e si adottino adeguate misure correttive per evitare rischi per la salute, la sicurezza umana e per le stesse attività aziendali. Inoltre, TOF promuove l'elaborazione e l'applicazione di piani di emergenza per la scrupolosa gestione degli eventuali rischi residui. Con il monitoraggio di tutti gli aspetti delle attività lavorative aziendali, l'azienda opera affinché le macchine, i processi, i sistemi e le prassi di lavoro siano costantemente migliorati ottimizzando così, le prestazioni in materia di sicurezza ed antinfortunistica.

Per TOF, cultura della salute e sicurezza significa considerare l'antifortunistica e la salute degli ambienti di lavoro come fondamentale priorità di cui tenere conto anche nella selezione dei propri fornitori e di conseguenza TOF chiede ai propri fornitori di adottare simili standard di sicurezza. Inoltre, TOF richiede e si aspetta, la stretta e rigorosa osservanza delle misure antifortunistiche ai terzi che operano nelle sue strutture e si assicura che coloro che vi accedono dispongano delle corrette informazioni in materia di sicurezza e siano adeguatamente equipaggiati per eseguire in modo sicuro le loro mansioni all'interno degli ambienti TOF.

13- POLITICHE IN MATERIA DI LAVORO E PARI OPPORTUNITA'

13.1 - La Società TOF offre a tutti i lavoratori le stesse opportunità di lavoro cosicché tutti possano godere di un equo trattamento basato su criteri di merito. Parimenti l'individuazione e la scelta del personale da assumere deve avvenire valutando le specifiche competenze, il profilo professionale e le capacità tecniche e psico-attitudinali del candidato rispondenti alle esigenze e necessità aziendali. Tutte le informazioni acquisite durante la fase di selezione dei candidati sono strettamente collegate al riscontro dei requisiti richiesti, nel rispetto della persona e delle sue opinioni. Nei limiti delle informazioni disponibili, il Responsabile per le Risorse Umane, adotta opportune misure per evitare favoritismi, nepotismi o forme di clientelismo nelle fasi di selezione e assunzione del personale garantendo il rispetto delle pari opportunità a tutti i soggetti interessati.

13.2 - La Società TOF si impegna affinché nella propria organizzazione aziendale gli obiettivi annuali prefissati per la attribuzione di incentivi economici ai dirigenti e ai dipendenti o ai collaboratori che operano per la Società, siano focalizzati su risultati specifici, concreti, misurabili e relazionati con il tempo previsto per il loro raggiungimento.

14 - COMPORTAMENTI MOLESTI SUL LUOGO DI LAVORO

TOF esige che nelle relazioni di lavoro interne ed esterne non venga dato luogo a molestie, intendendosi come tali: La creazione di un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o di isolamento nei confronti di singoli o di gruppi di lavoratori;

Una ingiustificata interferenza con l'esecuzione di prestazioni lavorative altrui;

L'ostacolo a prospettive di lavoro individuali altrui per meri motivi di competitività personale.

15. ABUSO DI SOSTANZE ALCOLICHE O STUPEFACENTI

TOF richiede ai propri Destinatari di contribuire a mantenere un'ambiente di lavoro rispettoso della sensibilità altrui. E' consapevole che l'abuso di alcool, droghe ed altre sostanze consimili da parte dei dipendenti può condizionare negativamente l'efficacia delle loro prestazioni di lavoro e può avere serie conseguenze dannose per loro stessi, per la sicurezza, efficienza e produttività dei colleghi.

E' politica della Società TOF impegnarsi nel realizzare e mantenere un ambiente di lavoro sicuro, sano e produttivo per tutti i suoi dipendenti. L'uso improprio di medicinali ad effetto psicotropo, l'utilizzo ed il possesso improprio, la distribuzione o la vendita di alcool e sostanze stupefacenti, nei locali aziendali è altamente proibito, costituisce reato e motivo per un'appropriate azione disciplinare che può condurre - nel rispetto delle garanzie di legge riconosciute ai lavoratori - alla sanzione disciplinare prevista del contratto applicabile. Anche se la politica fa esplicito riferimento all'alcool e alle droghe, la sua applicazione è estesa anche agli inalanti ed a tutte le altre forme di abuso di sostanze stupefacenti. La Società TOF è altresì consapevole che la dipendenza da alcool e droga è una condizione curabile, pertanto, coloro che ritengano di essere dipendenti delle sopracitate sostanze sono invitati a ricorrere ad un consiglio medico al fine di valutare l'eventuale necessità di intraprendere un trattamento terapeutico appropriato prima che tale stato possa influire negativamente sulla propria capacità lavorativa ovvero risultare di pericolo all'incolumità propria, dei colleghi di lavoro e di terzi nonché alla sicurezza degli asset aziendali. Nell'ambito della sorveglianza sanitaria del Datore di Lavoro prevista dal D.Lgs. 81/08, il lavoratore può effettuare una visita medica su richiesta, qualora sia ritenuta dal medico competente correlata ai rischi professionali o alle sue condizioni di salute, che siano suscettibili di

peggioramento a causa dell'attività lavorativa svolta, al fine di esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica, nel rispetto di tutte le garanzie previste dalla vigente normativa legale e contrattuale nonché della riservatezza della persona. Oltre a quanto previsto al punto precedente, qualora lo stato di soggezione del dipendente a sostanze alcoliche o stupefacenti sia tale da costituire un potenziale pericolo - nell'espletamento di particolari compiti oggetto della prestazione dovuta - all'incolumità propria ovvero a quella dei colleghi di lavoro, di terzi o alla sicurezza nei luoghi di lavoro, il Datore di Lavoro si riserva la facoltà di mutare le mansioni assegnate nel rispetto dei limiti previsti dalla legge e previo giudizio di idoneità alla nuova mansione del medico competente ai sensi del D.Lgs. 81/2008.

Durante l'attività lavorativa è proibita l'assunzione di bevande alcoliche, droghe o sostanze consimili. Si raccomanda altresì che i dipendenti evitino eventuali abusi o l'assunzione (nel caso di sostanze stupefacenti) anche al di fuori del periodo lavorativo in quanto gli effetti ad esse conseguenti potrebbero perdurare e complicare la successiva prestazione lavorativa.

Il Datore di Lavoro si riserva di effettuare, nelle modalità e nei limiti previsti dalla legge, controlli sull'eventuale esistenza nei locali e/o uffici aziendali di sostanze stupefacenti o alcool richiedendo, qualora necessario l'intervento delle autorità competenti per i conseguenti provvedimenti.

16 – CONTROLLO E TRASPARENZA CONTABILE

16.1 La Società condanna qualsiasi comportamento, da chiunque posto in essere, volto ad alterare la chiarezza, la correttezza e la veridicità dei dati e delle informazioni contenute nei bilanci, nelle relazioni o nelle altre comunicazioni sociali previste per legge, dirette ai soci, al pubblico e alla società incaricata della revisione contabile. Tutti i soggetti chiamati alla formazione dei suddetti atti sono tenuti a verificare, con la dovuta diligenza, la correttezza dei dati e delle informazioni che saranno recepite per la redazione degli atti sopra indicati. Tutte le poste di bilancio, la cui determinazione e quantificazione presuppone valutazioni discrezionali delle Funzioni/Direzioni preposte, devono essere supportate da idonea documentazione e da scelte legittime, condivise e in ogni tempo sostenibili.

16.2 È vietata ogni tipo di operazione societaria che possa creare un danno ingiusto ai creditori. È vietato porre in essere qualsiasi comportamento volto a cagionare una lesione all'integrità del patrimonio sociale.

16.3 - La Società esige che gli Amministratori, i Consulenti e i Dipendenti tengano una condotta corretta e trasparente finalizzata a fornire informazioni veritiere e corrette a soddisfazione di qualsiasi richiesta avanzata da parte di tutti gli altri Organi Sociali e della Società di Revisione, nell'esercizio delle loro rispettive funzioni istituzionali.

I destinatari dovranno seguire le stesse regole di comportamento anche in occasione di verifiche e di ispezioni da parte delle Autorità Pubbliche competenti, mantenendo pertanto un atteggiamento di massima disponibilità e di collaborazione nei confronti degli organi ispettivi e di controllo.

È vietato ostacolare, in qualunque modo, le funzioni delle Autorità Pubbliche di vigilanza che entrino in contatto con la Società per espletamento delle loro funzioni istituzionali.

17. DISPOSIZIONI ATTUATIVE – DIVULGAZIONE

Il presente Codice deve essere portato a conoscenza degli Organi sociali e dei suoi componenti, dei Dipendenti della Società, dei Consulenti e Collaboratori e di tutti coloro che agiscono per conto della Società.

Il presente Codice è pubblicato nella rete aziendale. Tutti i citati soggetti sono tenuti ad apprendere i contenuti e a rispettarne le regole. Affinché chiunque possa uniformare i suoi comportamenti a quelli qui descritti, la Società TOF assicurerà un adeguato programma di formazione e una continua sensibilizzazione dei valori e nelle norme etiche contenute nel codice.

18 – DISPOSIZIONI SANZIONATORIE – CONSEGUENZE DISCIPLINARI

18.1 - L'osservanza delle norme del Codice deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei Dipendenti ai sensi e per gli effetti dell'articolo 2104 del Codice Civile, soprariportato.

La violazione delle norme del Codice costituisce inadempimento delle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro o illecito disciplinare, nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro, e potrà comportare il risarcimento dei danni dalla stessa derivanti.

18.2 L'osservanza del Codice deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali assunte dai Collaboratori e/o dai soggetti aventi relazioni d'affari con l'impresa. La violazione delle norme del Codice Etico potrà essere considerato 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.

19 – MODIFICHE

Qualsiasi modifica e/o integrazione al presente Codice dovrà essere apportata con le stesse modalità adottate per la sua iniziale approvazione .

20. APPENDICE DETTAGLIO Ai Fini Del D.Lgs.231/2001

Il richiamo che viene effettuato a diseguito e prettamente relativo ad articoli di legge o norme specifiche dell'ordinamento giuridico italiano è conseguenza dell'inserimento del Codice Etico quale elemento dell'ambiente generale di controllo definito e formalmente esplicitato ai sensi del Decreto Legislativo 231/01.

Al proposito, la Società TOF è consapevole del fatto che l'integrità e i valori Etici sono elementi essenziali dell'ambiente di controllo della propria organizzazione e che essi incidono significativamente sulla progettazione, sull'amministrazione e sull'operatività quotidiana del proprio business.

Affinché non visiano incertezze o fraintendimenti su ciò che TOF richiede agli Esponenti Aziendali rispetto a tali aspetti, il presente Codice è il modo in cui esso è inserito nella struttura di controllo dell'Organizzazione saranno oggetto di orientazioni di formazione e comunicazione affinché lo stesso entri sempre più a far parte di una cultura aziendale consapevole, diventando così patrimonio comune condiviso a tutti i livelli.

TOF srl

L'Amministratore Delegato

