Cotton Sound

CODICE DI CONDOTTA

MEMBRI DEL COMITATO ETICO	
Roberta Molinari	
Carlo Piccoli	
APPROVATO DA PRESIDENTE DEL CDA	
Luciano Molinari	

INDICE

1. DESTINATARI DEL CODICE DI CONDOTTA

2. INTRODUZIONE

3. I VALORI ETICI DI COTTON SOUND
3.1 INTEGRITÀ
3.2 TRASPARENZA
3.3 LEGALITÀ
3.4 IMPARZIALITÀ
3.5 PRUDENZA
3.6 VALORE STRATEGICO DELLE RISORSE UMANE
3.7 LA RESPONSABILITÀ SOCIALE

4. PRINCIPI DI COMPORTAMENTO
4.1 NEI RAPPORTI CON I CLIENTI E CON I CONCORRENTI
4.2 NEI RAPPORTI CON IL PERSONALE
4.3 NEI RAPPORTI CON I PRESTATORI DI LAVORO AUTONOMO, I FORNITORI E I PARTNER
4.4 NEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE
4.5 NELLE RELAZIONI CON LE AUTORITÀ DI VIGILANZA
4.6 NEL TRATTAMENTO DELLE INFORMAZIONI RISERVATE O PRIVILEGIATE
4.7 NELLA RELAZIONE CON I MEZZI DI INFORMAZIONE
4.8 NELLA TENUTA DELLA CONTABILITÀ E NELLA COMUNICAZIONE DELLE INFORMAZIONI ECONOMICHE, PATRIMONIALI E FINANZIARIE
4.9 NELLA GESTIONE DEL CONFLITTO DI INTERESSE
4.10 NELLA CONSERVAZIONE DEL PATRIMONIO AZIENDALE
4.11 NELLA PROTEZIONE DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO E DELL'AMBIENTE

5. MODALITÀ DI ATTUAZIONE
5.1 ATTUAZIONE DEL CODICE DI CONDOTTA
5.2 IL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO
5.3 SISTEMA DI ATTUAZIONE DEI PRINCIPI ETICI E DI CONTROLLO

6. MISURE DI PROMOZIONE DELL'OSSERVANZA DEL CODICE

7. DISPOSIZIONI SANZIONATORIE

1. DESTINATARI DEL CODICE DI CONDOTTA

Sono Destinatari del presente CODICE DI CONDOTTA di COTTON SOUND S.r.l. adottato ai sensi del **D. Lgs. 231/01** e si impegnano al rispetto del contenuto dello stesso:
1. gli amministratori e i dirigenti dell'azienda (cosiddetti soggetti *apicali*);
2. i dipendenti dell'azienda (cosiddetti soggetti interni *sottoposti ad altrui direzione*);
In forza di specifica accettazione o in forza di apposite clausole contrattuali possono essere destinatari di specifici obblighi per il rispetto del contenuto del CODICE DI CONDOTTA i seguenti soggetti esterni:
3. i collaboratori, i consulenti e in generale i soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo;
4. i fornitori e i partner (anche sotto forma di associazione temporanea di imprese).

L'adozione di standard etici di comportamento indicati nel CODICE DI CONDOTTA è un dovere morale dei Destinatari al fine di perseguire gli obiettivi aziendali secondo i principi di integrità, trasparenza, legalità, imparzialità e prudenza nel pieno rispetto della normativa nazionale ed internazionale.
In particolare, agli stessi Destinatari viene chiesto di:
- comportarsi in linea con quanto indicato nel CODICE DI CONDOTTA;
- informare immediatamente il Comitato Etico di eventuali violazioni del Codice, non appena ne vengono a conoscenza;
- richiedere, qualora siano necessarie, interpretazioni o chiarimenti sui principi di comportamento definiti di seguito.

Le norme del CODICE DI CONDOTTA costituiscono parte essenziale delle obbligazioni contrattuali del personale ai sensi e per gli effetti dell'art. 2104 del codice civile.

2. INTRODUZIONE

COTTON SOUND S.r.l. ha per oggetto sociale la produzione di bastoncini cotonati e la commercializzazione di prodotti per la cura della persona in cotone idrofilo (dischetti levatrucco, ovatta di cotone, faldine, fazzoletti, assorbenti igienici, ecc). Il presente CODICE DI CONDOTTA esprime l'impegno all'osservanza di connotazioni etiche nello svolgimento delle attività costituenti attuazione dell'oggetto sociale, nonché in quelle strettamente connesse, impegno assunto dalla Società nel suo complesso e dai soggetti ad essa legati da un rapporto di servizio o collaborazione, indipendentemente dalla natura dello stesso e dall'essere o meno forniti di potere di rappresentanza dell'Ente nei rapporti con i terzi.

COTTON SOUND S.r.l., nell'informare la propria attività interna ed esterna al rispetto dei principi contenuti nel presente Codice, opera nel convincimento che nella conduzione dell'attività d'impresa i Valori Etici siano da perseguire prioritariamente ed in termini inscindibilmente coesi con gli obiettivi economici fissati dallo Statuto.
COTTON SOUND S.r.l., tenuto conto del settore in cui opera, nonché del doveroso ruolo di garante della tutela della salute e sicurezza dei Lavoratori, con l'adozione del presente Codice pone al centro dei propri obiettivi le aspettative legittime dei propri "portatori di interesse".
Per "portatori di interesse" ai fini del presente Codice si intendono tutti i soggetti - amministratori, dipendenti, collaboratori, clienti, soci, fornitori, Pubblica Amministrazione, partner ecc. - che intrattengono con l'azienda relazioni significative e i cui interessi sono a vario titolo implicati nell'attività dell'Ente, in modo coerente con la propria Politica Aziendale.
In particolare, i rapporti con tali soggetti, a tutti i livelli, devono essere improntati a criteri di legittimità, correttezza, collaborazione, trasparenza, lealtà e reciproco rispetto.

Il CODICE DI CONDOTTA è dunque finalizzato alla realizzazione di rapporti di corretta cooperazione e rappresenta uno strumento adottato in via autonoma, destinato ad applicazione generale ed inderogabile, allo scopo di conferire ad ogni attività d'impresa latamente intesa connotazioni di deontologia aziendale che la Società riconosce come proprie, alla cui osservanza sono obbligati tutti i Destinatari - preposti e collaboratori, fornitori, etc.

Il CODICE DI CONDOTTA non si sostituisce e non si sovrappone alle altre fonti normative e/o regolamentari interne ed esterne, ma si pone quale documento che ne integra e rafforza i contenuti, da interpretarsi ed applicarsi alla stregua dei principi in Esso contenuti, con specifico riferimento al profilo etico dei comportamenti aziendali.
A tal fine, il presente Codice enuncia esemplificativamente i diritti, i doveri e le responsabilità della società nei confronti dei cd. "portatori di interesse" (dipendenti, fornitori, clienti, Pubblica Amministrazione etc.) e di Costoro verso l'Ente, mirando a raccomandare, promuovere o vietare determinati comportamenti, alla stregua dei principi etici di seguito descritti e ai quali deve essere ispirata ogni condotta aziendale.
Il codice costituisce, dunque, un insieme di principi la cui osservanza è stata ritenuta di fondamentale importanza per il regolare funzionamento, l'affidabilità della gestione e l'immagine della società e ai principi in esso individuati devono ispirarsi le operazioni, i comportamenti e i rapporti, sia interni all'azienda che esterni.

La struttura del CODICE DI CONDOTTA è articolata nel seguente modo:
• ambito di applicazione e destinatari;
• principi etici generali di riferimento, ossia i principi cui la Società intende ispirare il proprio operato;
• regole di condotta generali, cui devono attenersi i Destinatari del presente CODICE DI CONDOTTA sì da attuare i principi etici cui è ispirato il presente Codice;
• regole di condotta nei rapporti con i portatori di interesse che costituiscono una esemplificazione non esaustiva degli obblighi e dei divieti cui è sottoposta l'attività dei Destinatari;
• disciplina delle sanzioni in caso di violazione del Codice da parte dei soggetti legati all'Ente da un rapporto di servizio o collaborazione, indipendentemente dalla natura del rapporto stesso.

La Società si è dotata di un sistema di gestione per la qualità, la sicurezza igienica del prodotto certificato da organismo di parte terza e indipendente in conformità ai requisiti alla norma ISO 9001 e allo standard IFS HPC, e non certificato, ma in conformità alle prescrizioni normative vigenti su salute e sicurezza sul luogo di lavoro, sostenibilità ambientale ed etica del lavoro e opera, pertanto, in un'ottica di costante attenzione della qualità del prodotto fornito al Cliente.
La Società crede che l'osservanza di principi di comportamento basati su valori etici sia di fondamentale importanza per la crescita economica, nonché per l'affidabilità della gestione e l'immagine della stessa Società.
Il presente CODICE DI CONDOTTA è stato elaborato al fine di tradurre i valori etici in principi di comportamento, che i Destinatari dello stesso sono tenuti a seguire nella conduzione degli affari e delle proprie attività.
Inoltre, l'insieme dei principi enunciati nel CODICE DI CONDOTTA è fondamentale per la prevenzione dei comportamenti illeciti previsti dal D. Lgs. 231/2001 e costituisce formalmente una componente integrante dello stesso Modello di organizzazione, gestione e controllo.

Il CODICE DI CONDOTTA viene archiviato da DQ, ed è a disposizione di tutti i Destinatari del Codice, inclusi i Soggetti Esterni che si impegnano al rispetto dello stesso in forza di apposita accettazione o di apposite clausole contrattuali.

È responsabilità dell'Amministrazione assicurarsi che i valori etici e i principi comportamentali previsti nel presente CODICE DI CONDOTTA siano comunicati a tutti i Destinatari e siano da questi compresi e rispettati.

I Destinatari sono tenuti a leggere e ad assicurare la piena comprensione del contenuto del CODICE DI CONDOTTA e delle eventuali regole applicative che potranno essere rese disponibili a supporto dello stesso.

3. I VALORI ETICI DI COTTON SOUND S.R.L.

Nel raggiungimento dei propri obiettivi, la Società si ispira ai seguenti valori, vincolanti per i Destinatari del CODICE DI CONDOTTA:

3.1 Integrità

I Destinatari regolano la propria condotta in maniera professionale e responsabile al fine dirimere le situazioni in cui possono manifestarsi potenziali conflitti, assicurando che il comportamento sia caratterizzato da onestà, moralità e correttezza.
Il personale, nell'esercizio delle proprie funzioni, ai diversi livelli di responsabilità, non deve assumere decisioni o svolgere attività in conflitto con gli interessi dell'azienda o incompatibili con i doveri di ufficio.
Anche gli Amministratori devono attenersi rigorosamente a questo principio.

3.2 Trasparenza

La trasparenza vuole essere la chiave di lettura di tutti i rapporti che i Destinatari intrattengono con i propri interlocutori, impegnandosi a fornire informazioni chiare, complete, tempestive e veritiere.

3.3 Legalità

I Destinatari regolano la propria condotta nel pieno rispetto delle procedure interne, di tutte le norme vigenti, nazionali e internazionali. I comportamenti dirigenziali, in particolare, devono essere sempre improntati alla correttezza e all'equità, poiché vengono a costituire dei modelli di riferimento per tutti i collaboratori.
L'azienda, quale istituzione economica, produttrice di ricchezza, di lavoro e di tecnologia, a propria tutela disincentiva in ogni modo pratiche di corruzione, concussione o altre violazioni.

3.4 Imparzialità

I Destinatari operano nel pieno rispetto delle caratteristiche personali di ognuno, incentivando e premiando l'integrità ed il senso di responsabilità, rispettando le diversità e ripudiando ogni possibile discriminazione in base ad età, stato di salute, sesso, religione, origine etnica, opinioni politiche e culturali, nonché condizione personale o sociale.
L'azienda si impegna a sviluppare le capacità e le competenze del proprio personale, perseguendo una politica fondata sulle pari opportunità e sui meriti, considerando la professionalità una garanzia per l'intera collettività ed una condizione determinante per raggiungere i propri obiettivi.
Pertanto, ricerca, selezione, assunzione e sviluppo di carriera rispondono soltanto a valutazioni oggettive della qualità lavorativa, senza discriminazione alcuna.

3.5 Prudenza

I Destinatari agiscono con piena consapevolezza dei rischi e con l'obiettivo di una sana gestione degli stessi. Tale valore si concretizza in comportamenti prudenti, soprattutto quando dalle proprie azioni e decisioni possa risultare un danno alle persone e alle cose.

3.6 Valore strategico delle risorse umane

Le risorse umane sono il grande patrimonio della Società.
Il pieno coinvolgimento delle risorse umane a ogni livello, nel "lavoro di squadra" e nella condivisione degli obiettivi, e la loro tutela e promozione consente all'azienda di porsi costantemente a disposizione del cliente, impegnandosi ad assicurare la qualità e la sicurezza igienico sanitaria del prodotto, e il rispetto dei requisiti promessi.

3.7 La responsabilità sociale

L'azienda considera prioritaria la propria funzione sociale. Questa consiste nell'operare nel rispetto della collettività e dell'ambiente in cui si colloca.
Per quanto sopra si impegna a:

- assicurare il continuo miglioramento della sicurezza sul lavoro attraverso l'innovazione tecnologica e organizzativa;
- a tutelare la salute di tutto il personale in ogni luogo e condizione di lavoro;
- a garantire il rispetto dell'ambiente.

L'azienda cura il perseguimento non solo del proprio interesse, ma anche di quello della collettività e, più in generale, assicura che la conduzione degli affari sia improntata al rispetto dei principi d'integrità e trasparenza.

4. PRINCIPI DI COMPORTAMENTO

I Destinatari devono rispettare, nello svolgimento delle attività aziendali, i seguenti principi di comportamento, basati sui valori etici precedentemente esposti.
In nessun caso il perseguimento dell'interesse o del vantaggio dell'Azienda può giustificare una condotta non onesta o illecita.

4.1 Nei rapporti con i clienti e con i concorrenti

I rapporti con i clienti e i concorrenti devono essere improntati all'integrità, trasparenza, legalità e imparzialità.
In particolare, i Destinatari, in ragione del proprio ruolo nell'Azienda, devono impegnarsi al rispetto delle esigenze dei clienti nello svolgimento della propria attività, astenendosi dal promuovere e favorire i propri interessi e trarne vantaggio.
Consapevole che la qualità e la sicurezza del prodotto realizzato rappresenta il principale fattore di successo dell'impresa, COTTON SOUND Srl si impegna a garantire adeguati standard di qualità del prodotto sulla base di livelli predefiniti e si impegna a dare sempre riscontro ai suggerimenti e ai reclami dei clienti e delle associazioni a loro tutela, avvalendosi di sistemi di comunicazione idonei e tempestivi (posta, e-mail, telefono, sito internet).

4.2 Nei rapporti con il personale

L'azienda riconosce la centralità delle risorse umane nella convinzione che il principale fattore di successo dell'impresa sia costituito dal contributo professionale delle persone che vi operano, in un quadro di lealtà e fiducia reciproca.
Oltre alla formazione prevista dalle normative vigenti, è svolta una formazione ricorrente rivolta a tutto il personale e finalizzata allo sviluppo delle capacità e delle competenze di ciascuno e alla piena valorizzazione delle risorse nell'ambito delle attività lavorative.
Nella gestione del personale, sono assicurate a tutti le medesime opportunità, garantendo un trattamento equo basato su criteri di merito, senza discriminazione alcuna.
Il personale è assunto con regolare contratto di lavoro e non è tollerata alcuna forma di lavoro irregolare.

La Società si impegna inoltre a tutelare l'integrità morale del personale, evitando che questo subisca illeciti condizionamenti o indebiti disagi. Per questo motivo salvaguarda il personale da atti di violenza psicologica e contrasta qualsiasi atteggiamento o comportamento discriminatorio o lesivo della persona, delle sue convinzioni e delle sue preferenze.
Non sono ammesse molestie sessuali o atteggiamenti intimidatori e ostili nelle relazioni di lavoro interne o esterne, così come non è tollerato, nel corso dell'attività lavorativa e nei luoghi di lavoro, prestare servizio sotto l'effetto di sostanze alcoliche, psicotrope e stupefacenti o cedere sostanze stupefacenti.

4.3 Nei rapporti con i fornitori

I Destinatari, in ragione del proprio ruolo nella Società, devono agire nei confronti dei fornitori in conformità ai valori etici di COTTON SOUND Srl.
Nella selezione e gestione dei fornitori i Destinatari, in ragione del proprio ruolo nella Società, devono applicare criteri oggettivi e documentabili, ricercando il massimo vantaggio competitivo per l'azienda, sulla base della qualità ed il prezzo del bene o servizio, nonché la garanzia o l'assistenza, senza alcuna discriminazione tra le potenziali alternative, nel rispetto delle leggi vigenti.
I Destinatari non devono accettare o cercare di ottenere dai fornitori benefici o agevolazioni varie a proprio esclusivo vantaggio e a discapito dell'azienda, che possano in qualche modo condizionare il proprio giudizio nella selezione.
I Destinatari, negli specifici casi in cui è ritenuto rilevante, devono accertarsi che i prestatori di lavoro autonomo, i fornitori e i partner accettino in maniera formale l'impegno al rispetto del CODICE DI CONDOTTA, operino fattivamente in linea con quanto prescritto dal Codice stesso e osservino il pieno rispetto delle vigenti normative sulla sicurezza dell'ambiente di lavoro e non facciano ricorso in alcun modo a metodi e pratiche di lavoro che possano configurare fenomeni di sfruttamento, anche minorile.

4.4 Nei rapporti con la Pubblica Amministrazione

I rapporti della Società con le Istituzioni Pubbliche locali, nazionali, comunitarie e internazionali sono intrattenuti dai soli Destinatari allo scopo incaricati, nel rispetto della normativa vigente e sulla base dei legali valori etici della Società.
Allo stesso modo sono gestiti i rapporti con Pubblici Ufficiali o incaricati di pubblico servizio, ovvero organi, rappresentanti, mandatari, esponenti, membri, dipendenti, consulenti, incaricati di pubbliche funzioni, di Pubbliche Istituzioni, di Pubbliche Amministrazioni, di enti pubblici, anche economici, di enti o società pubbliche di carattere locale, nazionale o internazionale.

Nei casi di partecipazione a bandi per contributi o sovvenzioni o in generale nella richiesta di una qualche utilità nei confronti della Pubblica Amministrazione, la Società si propone di operare nel rispetto della legge, con la massima trasparenza e integrità.
Fermi restando tutti gli obblighi imposti dalla vigente normativa in materia, ai Destinatari è fatto divieto, nel corso di rapporti con le Istituzioni Pubbliche o con Pubblici Funzionari - dall'intraprendere (direttamente o indirettamente) le seguenti azioni:

- esaminare o proporre opportunità di impiego e/o commerciali che possano avvantaggiare dipendenti delle Istituzioni Pubbliche o Pubblici Funzionari, a titolo personale o procurare in alcun modo una utilità agli stessi;
- offrire, o in alcun modo fornire, accettare o incoraggiare omaggi, favori o pratiche commerciali o comportamentali che non siano improntati alla più aperta trasparenza, correttezza e lealtà e, in ogni caso, che non siano conformi alla vigente normativa applicabile;
- promettere ovvero offrire a Pubblici Ufficiali, incaricati di Pubblico Servizio o a dipendenti in genere della Pubblica Amministrazione o di altre Istituzioni Pubbliche denaro, beni o, più in generale, utilità di varia natura a titolo di compensazione di atti del loro ufficio al fine di promuovere e favorire gli interessi propri, dell'azienda o ottenere l'esecuzione di atti contrari ai doveri del loro ufficio;

- sollecitare o ottenere informazioni riservate che possano compromettere l'integrità o la reputazione di entrambe le parti o che comunque violino la parità di trattamento e le procedure di evidenza pubblica attivate dalle Istituzioni Pubbliche o da Pubblici Funzionari.

In generale, nei rapporti con le Istituzioni Pubbliche e la Pubblica Amministrazione i Destinatari sono tenuti al rispetto della legge e alla massima trasparenza, chiarezza, correttezza al fine di non indurre a interpretazioni parziali, falsate, ambigue o fuorvianti i soggetti istituzionali, con i quali si intrattengono relazioni a vario titolo.
Le dichiarazioni rese alle Istituzioni e alla Pubblica Amministrazione devono contenere solo elementi assolutamente veritieri, devono essere complete e basate su validi documenti al fine di garantirne la corretta valutazione da parte dell'Istituzione Pubblica e Pubblica Amministrazione interessata.

4.5 Nelle relazioni con le Autorità di Vigilanza

I Destinatari, in ragione del proprio ruolo nella Società e in considerazione della partecipazione dell'azienda a mercati sottoposti alla vigilanza di specifiche Autorità, si impegnano, in attuazione dei valori di integrità, trasparenza e legalità, a:

- prestare la massima collaborazione all'espletamento degli accertamenti, nel corso dell'attività ispettiva eventualmente subita, mettendo a disposizione con tempestività e completezza i documenti che gli incaricati ritengano necessario acquisire;
- non attuare, in generale, qualsiasi comportamento che sia di ostacolo all'esercizio delle funzioni di vigilanza anche in sede di ispezione da parte delle autorità pubbliche di vigilanza (espressa opposizione, rifiuti pretestuosi, o anche comportamenti ostruzionistici o di mancata collaborazione, quali ritardi nelle comunicazioni o nella messa a disposizione di documenti).

4.6 Nel trattamento delle informazioni riservate o privilegiate

Nell'ambito dello svolgimento delle proprie attività i Destinatari, in ragione del proprio ruolo nella Società, che venissero a conoscenza di dati e informazioni riservate o privilegiate si impegnano, in attuazione dei valori di integrità, trasparenza, legalità e imparzialità, a:

- rispettare la normativa vigente in materia di tutela e trattamento dei dati personali;
- in generale, astenersi dal mettere in atto alcuna condotta utilizzando informazioni privilegiate, pertanto riservate e non disponibili al pubblico, al fine di o acquistare, vendere o compiere (anche per interposta persona) ovvero di consigliare ad altri il compimento di operazioni su strumenti finanziari; o intraprendere attività o azioni che possano essere considerate in concorrenza con quelle della Società.

I Destinatari che, in ragione del proprio ruolo nell'azienda, venissero a conoscenza di un'informazione riservata non devono comunicarla a terzi se non per ragioni d'ufficio o professionali e soltanto previa autorizzazione del proprio responsabile e nel rispetto della normativa vigente.
In generale i Destinatari si impegnano ad uniformare la propria condotta affinché la circolazione interna e verso terzi dei documenti attinenti alle informazioni riservate deve essere organizzata in modo attento e scrupoloso, al fine di evitare pregiudizi nei confronti dell'azienda ed indebite divulgazioni.
In generale tutte le informazioni che non siano di pubblico dominio devono considerarsi riservate ed essere utilizzate ai soli fini dello svolgimento della propria attività lavorativa. In particolare, è fatto divieto ai Destinatari di consultare o utilizzare dati riservati a scopi non professionali.

4.7 Nella relazione con i mezzi di informazione

I Destinatari, in ragione del proprio ruolo nell'azienda, si impegnano, in attuazione dei valori di integrità, trasparenza, legalità e imparzialità a fornire informazioni a rappresentanti della stampa e dei mass media in genere soltanto se autorizzati a tale scopo per il tramite di delega o procura formale.

In particolare, ai Destinatari è fatto divieto di fornire alcuna collaborazione o supporto, in maniera consapevole, finalizzata a:

- pubblicare o divulgare notizie false, o attuare operazioni simulate o altri comportamenti di carattere fraudolento o ingannatorio aventi ad oggetto le attività dei servizi erogati e finanziarie della Società ed idonei ad alterarne sensibilmente il valore dell'azienda stessa;
- diffondere mediante internet o altro mezzo di comunicazione informazioni, voci o notizie false o fuorvianti che forniscano o siano in grado di fornire indicazioni false o fuorvianti relative all'azienda.

4.8 Nella tenuta della contabilità e nella comunicazione delle informazioni economiche, patrimoniali e finanziarie

L'azienda si adopera per mantenere un sistema amministrativo-contabile affidabile al fine di predisporre e pubblicare dati economici e finanziari accurati e completi per una rappresentazione chiara, veritiera e corretta dei fatti di gestione, in attuazione dei valori di integrità, trasparenza, legalità e prudenza.
Inoltre, l'azienda si adopera per l'istituzione e l'utilizzo di idonei strumenti per identificare, prevenire e gestire i rischi di qualsivoglia natura, le frodi e i comportamenti scorretti.
I Destinatari, in ragione del proprio ruolo in azienda, si impegnano affinché le rilevazioni contabili, e i relativi documenti, siano sempre basati su informazioni precise, esaurienti e verificabili, e riflettano la natura dell'operazione cui fanno riferimento nel rispetto dei vincoli esterni (norme di legge e principi contabili), nonché delle politiche, dei regolamenti e delle procedure interne; inoltre, devono essere corredati della relativa documentazione di supporto necessaria a consentire analisi e verifiche obiettive.
Tutti i Destinatari, a qualsiasi titolo coinvolti nelle attività di formazione del bilancio e delle altre comunicazioni sociali previste dalla legge, devono tenere un comportamento corretto, trasparente e collaborativo, nel rispetto delle norme di legge e regolamentari e delle procedure aziendali, al fine di fornire in generale un'informazione veritiera e corretta sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria dell'azienda

4.9 Nella gestione del conflitto di interesse

Tutti i Destinatari, in ragione del proprio ruolo in azienda, devono assicurare che ogni decisione di business sia presa nell'interesse dell'azienda; per questo motivo, essi devono evitare qualsiasi situazione di conflitto d'interesse tra attività economiche personali e mansioni o ruolo ricoperto nella azienda stessa, in attuazione dei valori di integrità, trasparenza, legalità e imparzialità.
Qualora un Destinatario si trovi in una situazione che, anche potenzialmente, può costituire o determinare un conflitto d'interessi, deve segnalarla per iscritto e tempestivamente al proprio superiore, affinché ne sia valutata l'effettiva presenza e definito l'eventuale intervento. Nel caso si tratti di amministratori, essi devono comunicare la propria situazione all'amministrazione e astenersi dal partecipare alla conseguente delibera.

4.10 Nella conservazione del patrimonio aziendale

Negli orari di lavoro e utilizzando gli strumenti di lavoro, i Destinatari non possono svolgere attività che non siano strettamente connesse con i doveri d'ufficio e/o che entrino in conflitto con gli interessi dell'azienda. In particolar modo è fatto divieto di utilizzare gli strumenti e le risorse aziendali per scopi o finalità illecite o in contrasto con i principi del CODICE DI CONDOTTA.
Ciascun Destinatario, in attuazione dei valori di legalità e prudenza, è responsabile della protezione e della conservazione dei beni aziendali, materiali e immateriali, avuti in affidamento per l'espletamento dei propri compiti, nonché del loro utilizzo in modo proprio e conforme ai fini aziendali.

4.11 Nella protezione della salute e sicurezza sul lavoro e dell'ambiente

L'azienda opera lungo tutta la catena del valore, ricercando livelli di eccellenza qualitativa e ponendo anche attenzione al tema della sicurezza e salubrità del lavoro, nonché alla salvaguardia dell'ambiente.
In tal senso la Società, in attuazione dei valori di legalità e prudenza, condanna ogni forma di comportamento che possa mettere a rischio la sicurezza e la salute delle persone e l'integrità e la salubrità dell'ambiente.

Le scelte operative della società saranno attuate nel rispetto della specifica normativa applicabile relativa all'ambiente e alla sicurezza.
Chiunque venga a conoscenza della violazione delle predette norme è tenuto a riferirne immediatamente il proprio responsabile/superiore gerarchico nonché l'Organismo di Vigilanza.

La COTTON SOUND S.r.l. è consapevole del ruolo di garanzia, ad essa conferito dalla Legge, della salute e della sicurezza sul Lavoro dei propri dipendenti.
In materia di salute e sicurezza sul lavoro, i principi e i criteri fondamentali che ispirano tutte le decisioni, di ogni tipo e a qualsiasi livello, sono i seguenti:
• evitare i rischi;
• valutare i rischi che non possono essere evitati;
• ridurre ai minimi termini i rischi inevitabili;
• adeguare il lavoro all'uomo, in particolare per quanto concerne l'ideazione dell'organico e della ripartizione delle mansioni, la scelta dei metodi e delle attrezzature di lavoro;
• tener conto del grado di evoluzione della tecnica;
• sostituire, ove possibile, ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o, quantomeno, meno pericoloso;
• programmare la prevenzione, per tale intendendo un complesso di risorse coerente ed evoluto, funzionalmente orientato alla tutela dei soggetti che esplichino la propria attività lavorativa all'interno o comunque per conto di COTTON SOUND S.r.l., che permei l'organizzazione del Lavoro complessivamente inteso.
• dare la priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale, ove possibile;
• impartire formazione ed istruzione adeguate ai lavoratori, sensibilizzandoli all'osservanza delle norme giuridiche e tecniche concernenti la tutela della salute propria e di ogni altro soggetto con cui vengano in contatto nell'esplicazione delle mansioni.
Tutti i Preposti ed Incaricati della società COTTON SOUND S.r.l., sia ai livelli apicali che a quelli operativi, devono attenersi a questi principi, in particolare quando devono essere effettuate delle scelte e decisioni operative ovvero nella fase di attuazione delle stesse.
A tali principi si ispira il Documento di Valutazione dei Rischi predisposto dalla società COTTON SOUND S.r.l., al quale si rimanda.

I Destinatari si impegnano a:

- prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui possano ricadere gli effetti delle proprie azioni o omissioni, conformemente alla propria formazione e alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro;
- prendersi cura della salubrità dell'ambiente, che potrebbe essere danneggiato dalle conseguenze delle proprie azioni o omissioni, conformemente alla propria formazione e ai mezzi forniti dal datore di lavoro;
- segnalare al datore di lavoro o al preposto eventuali anomalie e/o malfunzionamenti riscontrati nell'utilizzo dei mezzi di lavoro e dei dispositivi di protezione e in ogni caso le altre eventuali condizioni di pericolosità, per sé, per gli altri e per l'ambiente, di cui si viene a conoscenza.

I Destinatari, in ragione del proprio ruolo nell'azienda, si impegnano a non prestare, direttamente o indirettamente, alcun supporto a comportamenti, anche da parte di terze parti, che non siano in attuazione dei principi descritti, pur nel rispetto dell'autonomia organizzativa di tali terze parti.

In particolare, i Destinatari sono tenuti a segnalare potenziali ed evidenti situazioni di rischio di cui vengono a conoscenza affinché l'azienda sia messa nella condizione di intervenire rapidamente, nella prevenzione del rischio e a tutela dell'immagine aziendale.

5. MODALITÀ DI ATTUAZIONE

5.1 Attuazione del CODICE DI CONDOTTA

Il CODICE DI CONDOTTA è adottato con delibera dell'Organo di Amministrazione di COTTON SOUND S.r.l.
Ogni aggiornamento dello stesso sarà adottato con successiva delibera, anche eventualmente su proposta del Comitato Etico, a seguito di possibili mutamenti organizzativi all'interno dell'azienda, di diversi scenari esterni, nonché in relazione all'esperienza acquisita nel corso del tempo.

5.2 Il Sistema di Controllo Interno

L'azienda diffonde, a tutti i livelli, una cultura caratterizzata dalla consapevolezza dell'esistenza dei controlli e dalla assunzione di una mentalità orientata all'esercizio del controllo.
Deve essere promossa una positiva attitudine ai controlli da parte degli organi sociali e del management a tutti i livelli, in considerazione dell'apporto che questi danno al miglioramento dell'efficienza.
Per "controlli interni" si intendono tutti gli strumenti necessari o utili a indirizzare, gestire e verificare le attività dell'impresa, con l'obiettivo di garantire il rispetto delle leggi e delle procedure aziendali, proteggere i beni aziendali, gestire in modo efficiente le attività e fornire dati contabili e finanziari accurati e completi.
Tutto il personale, nell'ambito delle funzioni svolte, è responsabile della definizione e del corretto funzionamento del Sistema di controllo interno attraverso i controlli di linea, costituiti dall'insieme delle attività di controllo che le singole unità operative svolgono sui loro processi.

5.3 Sistema di attuazione dei principi etici e di controllo

La Società ha costituito il Comitato Etico al fine di:

- agevolare l'integrazione dei valori e comportamenti etici assunti all'interno dei processi decisionali aziendali;
- monitorare la conformità delle azioni e dei comportamenti alle norme di comportamento;
- suggerire la revisione delle procedure aziendali alla luce del CODICE DI CONDOTTA e al costante aggiornamento di quest'ultimo.

In particolare, il Comitato Etico, oltre al compito di effettuare i controlli per monitorare la conformità delle azioni e dei comportamenti alle norme di comportamento, ha anche il compito di:

- chiarire mediante pareri consultivi il significato e l'applicazione del Codice;
- stabilire e diffondere le modalità operative attraverso cui chiunque possa comunicare notizie in merito a possibili violazioni del contenuto del CODICE DI CONDOTTA;
- esaminare le notizie di violazione ricevute, promuovendo le verifiche più opportune;
- tutelare, contro eventuali ritorsioni, coloro che segnalano comportamenti non corretti;
- comunicare i risultati delle verifiche alle strutture aziendali competenti per l'assunzione delle misure più opportune;
- individuare, d'intesa con la struttura aziendale competente, programmi di comunicazione e di formazione dei dipendenti finalizzati alla migliore conoscenza degli obiettivi e dei contenuti del CODICE DI CONDOTTA e degli aggiornamenti di quest'ultimo;

- proporre, all'Organo di Amministrazione eventuali necessità di modifiche/integrazioni del CODICE DI CONDOTTA
- informare annualmente la dirigenza sull'attività svolta.

6. MISURE DI PROMOZIONE DELL'OSSERVANZA DEL CODICE

Il Comitato Etico, nello svolgimento della propria attività, esamina le segnalazioni delle violazioni del presente CODICE DI CONDOTTA.

I Destinatari del Codice sono obbligati a segnalare all'Organo di Vigilanza, a titolo non esaustivo:

• ogni violazione o sospetto di violazione del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo e/o del CODICE DI CONDOTTA e delle Linee di Condotta; le segnalazioni possono essere proposte richiedendo esplicitamente di adottare le modalità di maggiore tutela possibile di segretezza del nome dell'autore della segnalazione anche in forma anonima;
• i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, di cui si venga ufficialmente a conoscenza, riguardanti illeciti e/o ipotesi di reato di cui al D.lgs. 231/2001 con rischi di impatto aziendale.

7. DISPOSIZIONI SANZIONATORIE

Le disposizioni del presente Codice sono parte integrante delle obbligazioni contrattuali assunte dai Destinatari e dai soggetti aventi relazioni d'affari con l'impresa.

La violazione delle norme del Codice costituisce inadempimento delle obbligazioni contrattuali, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla risoluzione del contratto o dell'incarico e all'eventuale risarcimento dei danni.
In particolare, la violazione delle disposizioni del presente Codice da parte dei Lavoratori Dipendenti dà luogo, ove ne rincorano i presupposti, all'irrogazione delle sanzioni disciplinari: si precisa che esse saranno applicate nel rispetto di quanto previsto dalla Legge e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile e che verranno irrogate sulla base del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e verranno proporzionate alla loro gravità.

L'accertamento delle suddette infrazioni, la gestione dei procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano di competenza delle funzioni aziendali preposte.
In caso di infrazione commessa da parte dei Dirigenti, l'azienda valuterà i fatti e i comportamenti in questione e assumerà le opportune iniziative nei confronti dei responsabili ai sensi delle disposizioni di Legge e del Contratto Collettivo Nazionale applicabile, tenuto presente che tali violazioni costituiscono inadempimento delle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro.
In caso di infrazione commessa da parte degli Amministratori, l'Organismo di Vigilanza informerà l'intero Organismo di Amministrazione, il quale provvederà ad assumere le opportune iniziative ai sensi di Legge.
In caso di infrazione commessa da parte di Collaboratori, consulenti o altri terzi legati alla Società da un rapporto contrattuale non di lavoro dipendente, l'azienda procederà, nelle ipotesi di maggiore gravità, alla risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni all'azienda e ciò anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale.

Nello svolgimento della propria attività l'Organismo di Vigilanza si avvale dell'apporto operativo delle competenti strutture aziendali.

Chiunque venga a conoscenza di comportamenti non conformi o di violazioni del CODICE DI CONDOTTA ad opera di qualsiasi soggetto che intrattenga relazioni con la Società è tenuto ad informarne tempestivamente, per iscritto e in forma non anonima, l'Organismo di Vigilanza, utilizzando il seguente indirizzo di posta elettronica:

vigilanza@cottonsound.it

È assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge.

Azzano Mella (Bs), 08/04/2025

il Presidente

(Luciano Molinari)

Cotton Sound Srl
Società a socio unico