

## **CODICE ETICO DEL GRUPPO MEDIA STEEL**

**“Produrre e crescere nel rispetto dell’uomo e dell’ambiente”**

### **Indice**

- 1- Introduzione
- 2- Destinatari
- 3- Principi generali
  - 3.1. Rispetto
  - 3.2. Trasparenza
  - 3.3. Verità
  - 3.4. Onestà
  - 3.5. Fiducia e lealtà
  - 3.6. Equità
  - 3.7. Collaborazione
  - 3.8. Diligenza e professionalità
  - 3.9 Tutela dell’ambiente e sviluppo sostenibile
  - 3.10 Tutela della sicurezza e della salute
- 4- Criteri di condotta
  - 4.1. Criteri di condotta nelle relazioni con il personale (dipendenti e collaboratori)
    - 4.1.1. Doveri dei dipendenti e dei collaboratori
  - 4.2. Criteri di condotta nelle relazioni con i clienti
  - 4.3. Criteri di condotta nelle relazioni con i fornitori
    - 4.3.1. Doveri dei fornitori
  - 4.4. Criteri di condotta nelle relazioni con la Pubblica Amministrazione
- 5- Modalità di applicazione
  - 5.1. Organismo di vigilanza
  - 5.2. Sanzioni

Montignoso, 26 luglio 2016

## 1. Introduzione

Il Codice Etico di Media Steel Srl (di seguito anche brevemente Media Steel o Azienda) è lo strumento principale di riferimento per la promozione, la diffusione e la gestione dell'etica del lavoro e degli affari all'interno dell'impresa.

Il Codice Etico esprime gli impegni e le responsabilità etiche nella conduzione delle attività aziendali assunti dai collaboratori di Media Steel, siano essi amministratori o dipendenti in ogni accezione.

L'Azienda auspica la spontanea adesione, condivisione e diffusione di tali principi - come sino ad oggi avvenuto - ed esige l'osservanza e l'applicazione del presente Codice da parte di ogni individuo che operi per conto di Media Steel, o che venga in contatto con la stessa, prevedendo altresì l'applicazione di sanzioni disciplinari e contrattuali per le eventuali violazioni.

Il presente Codice Etico, pertanto, risulta una componente fondante del modello organizzativo e del sistema di controllo interno della Società, nel convincimento che l'etica nella conduzione degli affari sia alla base del successo dell'attività di impresa.

La definizione di un Codice Etico è basata su un'analisi preliminare dei valori presenti in azienda ai quali si ispirano nella loro attività lavorativa quotidiana gli uomini e le donne di Media Steel: i cosiddetti valori fondanti. Questi valori sono derivati da un principio di base, espressione dell'identità aziendale: **produrre e crescere nel rispetto dell'uomo**, un principio che promuove la comprensione e l'armonia tra gli individui, la tecnologia e la natura.

Nel perseguimento della propria missione Media Steel intende sviluppare il rapporto fiduciario con tutti gli stakeholder, cioè gli individui, i gruppi e le istituzioni che sono indispensabili al perseguimento della missione aziendale o che ne sono comunque coinvolti o che nutrono legittimi interessi negli esiti che ne derivano.

Sono stakeholder di Media steel: gli azionisti, il personale, i clienti, i fornitori, lo Stato, la PA e gli enti pubblici di controllo locale e nazionale.

## 2. Destinatari

I principi e le disposizioni del presente Codice Etico (di seguito anche 'Codice'), sono vincolanti per gli Amministratori, per tutte le persone legate da rapporti di lavoro subordinato con Media Steel ("Dipendenti") e per tutti coloro che operano per Media Steel, quale che sia il rapporto che li lega alla stessa (a titolo esemplificativo, consulenti, agenti, intermediari e lavoratori a progetto, collettivamente di seguito anche "Collaboratori").

Il presente Codice è adottato anche allo scopo di rafforzare il sistema di controllo volto ad impedire la commissione degli illeciti previsti dal D. L. n. 231/2001.

I principi e le disposizioni del presente Codice costituiscono specificazioni esemplificative degli obblighi generali di diligenza, correttezza e lealtà che qualificano l'adempimento delle prestazioni lavorative ed il comportamento che il dipendente o il collaboratore è tenuto ad osservare.

Media Steel considera l'osservanza delle norme e delle previsioni contenute nel Codice Etico parte integrante ed essenziale delle obbligazioni contrattuali derivanti, per i dipendenti, dai rapporti di lavoro subordinato anche ai sensi dell'articolo 2104 del Codice Civile, e, per i collaboratori non subordinati, dai rispettivi regolamenti contrattuali.

Media Steel si impegna a richiedere a tutti coloro che agiscono in ambito aziendale (partner, clienti, fornitori) il mantenimento di una condotta in linea con i principi generali del presente Codice, a tal fine diffondendone il contenuto a quanti entrino in relazione con le Società che ne fanno parte.

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.

Ciascuno è tenuto a rispettare, fare rispettare il Codice e segnalare eventuali violazioni, a seconda delle proprie mansioni e dell'ambito del proprio compito.

### **3. Principi generali**

#### *3.1. Rispetto*

Coerente con la missione affidatale originariamente dal Fondatore, Media Steel pone al centro dei propri valori il rispetto dell'uomo, principio che ispira non solo i rapporti interpersonali interni, ma anche i rapporti con gli stakeholder esterni individuali e collettivi. Particolare attenzione viene rivolta al rispetto per le esigenze delle comunità di riferimento in tutti i paesi in cui l'azienda opera e ai diritti di cui sono portatrici le generazioni future, in termini di benessere, qualità della vita e dell'ambiente.

Il trattamento dei dati personali relativi a dipendenti, clienti e fornitori è conforme alla legge in materia di diritto alla riservatezza ed è ispirata al massimo rispetto della dignità dell'interessato. Le informazioni acquisite dai dipendenti e collaboratori appartengono a Media steel e non possono essere utilizzate, comunicate o divulgate senza specifica autorizzazione.

Media Steel bandisce affermazioni e comportamenti lesivi delle convinzioni e preferenze morali o personali di ciascuno.

Media Steel 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.

#### *3.2. Trasparenza*

Media Steel è costantemente impegnata a fornire agli stakeholder informazioni complete, trasparenti, comprensibili ed accurate. La trasparenza è alla base di rapporti schietti e leali, in modo che ciascuno stakeholder sia in grado di assumere decisioni consapevoli, conoscendo i fatti e gli interessi coinvolti.

Nei rapporti bilaterali la trasparenza viene perseguita mediante la stipulazione di contratti chiari e comprensibili tra le parti.

#### *3.3. Verità*

La condotta in materia contabile e le informazioni sui fatti amministrativi si ispirano a criteri di veridicità di tutte le informazioni sui fatti amministrativi, non solo di quelle imposte dalla legge o richieste per l'ottenimento delle certificazioni. Il criterio di verità, coniugato a quello della trasparenza e dell'onestà, è alla base dei rapporti quotidiani tra il personale, come condizione della fiducia reciproca, e delle informazioni fornite agli stakeholder esterni.

#### *3.4. Onestà*

Il valore dell'onestà è alla base della reputazione aziendale ed è quindi parte del patrimonio morale di Media Steel. L'attività svolta dai collaboratori è rispettosa delle leggi in vigore, del presente Codice e dei regolamenti interni con esso coerenti. L'Azienda è consapevole che l'onestà impone il rispetto costante delle leggi e si impegna quindi ad adottare comportamenti coerenti con il Codice anche in quei contesti nazionali in cui il rispetto delle leggi e la certezza del diritto sono carenti.

In nessun caso il perseguimento dell'interesse della Società può giustificare un operato non conforme alle stesse.

### *3.5. Fiducia e lealtà*

Media Steel riconosce e promuove il clima di fiducia nei rapporti tra le parti. I rapporti interni e quelli esterni verso controparti sono fondati sulla fiducia reciproca. I rapporti interni sono basati sulla lealtà e un preventivo riconoscimento della buona fede di ciascuno. Il dipendente in buona fede lavora con impegno e persegue l'eccellenza sostanziale e non solo la correttezza formale del suo compito. Il personale a tutti i livelli si astiene dall'assumere decisioni anche potenzialmente in conflitto di interessi con l'Azienda.

L'attività di Media Steel sul mercato si ispira alla prassi della concorrenza leale, nel pieno rispetto delle normative in materia nei paesi in cui opera.

### *3.6. Equità*

L'Azienda impronta i suoi rapporti con i collaboratori secondo principi di equità volti ad assicurare eguaglianza di trattamento ed equilibrato riconoscimento dei meriti. Anche nei rapporti con gli stakeholder il management si impegna a perseguire e difendere un equo bilanciamento degli interessi riconosciuti.

### *3.7. Collaborazione*

Media Steel riconosce il valore della collaborazione tra tutti coloro che partecipano all'attività aziendale e si impegna a sviluppare lo spirito di squadra. Il valore della collaborazione viene perseguito anche nei confronti di tutti gli stakeholder esterni, cui vengono offerte condizioni e pratiche favorevoli al dialogo e all'ascolto reciproco.

### *3.8. Diligenza e professionalità*

Media Steel indirizza la propria attività ad elevati standard di qualità dei prodotti e dei servizi ad essi collegati.

I contratti e gli incarichi devono essere assunti secondo quanto stabilito dalle parti, e implicano l'impegno personale dei collaboratori alla migliore esecuzione, mediante l'utilizzo di tutte le loro competenze.

### *3.9. Tutela dell'ambiente e sviluppo sostenibile*

Nella consapevolezza che l'attività commerciale di Media Steel ha rilevanza ambientale, l'Azienda si ispira al massimo rispetto dell'ambiente esterno, a tutela di tutti gli stakeholder.

### *3.10 Tutela della sicurezza e della salute*

Media Steel garantisce condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale, non solo garantendo il rispetto della normativa vigente in materia di prevenzione e protezione ma ricercando il benessere nei luoghi di lavoro. Per questo persegue ogni sforzo per il miglioramento degli ambienti di lavoro dal punto di vista della salute e della sicurezza, grazie all'adozione dei più avanzati sistemi di produzione e al costante impegno nella ricerca di nuove soluzioni.

Media Steel favorisce inoltre la partecipazione di tutti i dipendenti, al processo di prevenzione dei rischi, e di tutela della salute e della sicurezza nei confronti di sé stessi, dei colleghi e di terzi.

## 4. Criteri di condotta

### 4.1. Criteri di condotta nelle relazioni con il personale (dipendenti e collaboratori)

Le procedure di selezione del personale adottano criteri universalistici, nel rispetto delle pari opportunità, della sfera privata e delle opinioni del candidato. Vengono adottate opportune misure atte ad evitare favoritismi e pratiche di clientelismo nelle fasi di selezione e assunzione.

Media Steel non fa ricorso in alcun modo a forme di lavoro irregolare. Inoltre, i Destinatari coinvolti nel processo di selezione ed assunzione di personale devono garantire l'inserimento nell'organico aziendale, sia per contratti a tempo determinato che indeterminato, di lavoratori stranieri con valido permesso di soggiorno e monitorarne l'effettivo rinnovo, secondo i termini di legge. Al momento dell'assunzione ogni collaboratore riceve esaurienti informazioni sul contratto, sulla normativa e la retribuzione, nel rispetto della contrattazione collettiva di settore, e sulle norme di comportamento atte a tutelare la salute e ad evitare i rischi connessi alla mansione svolta.

Media Steel si impegna ad uno stile di gestione del personale basato sul riconoscimento delle competenze effettive e del merito, di gruppo e individuale, e bandisce qualsiasi forma di discriminazione basata su criteri diversi dal merito. Il collaboratore che ritiene di essere stato discriminato per motivi legati all'età, al genere, alle preferenze sessuali, all'identità etnica, allo stato di salute, alla nazionalità, alle opinioni politiche, alle credenze religiose, ecc... può segnalare l'accaduto all'Organismo di Vigilanza, che valuterà l'effettiva violazione del Codice. Le disparità non vengono comunque considerate discriminatorie qualora siano basate su criteri di performance effettiva.

Le competenze e l'esperienza di lavoro acquisita dal personale a tutti i livelli vengono considerate una risorsa strategica, che l'Azienda si impegna a sviluppare offrendo programmi formativi e di aggiornamento, di base e specialistici, di gruppo e individuali.

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

Ogni collaboratore deve essere informato dei dati personali custoditi dall'azienda e delle misure adottate per la loro protezione; garantisce l'accesso ai dati personali da parte dell'interessato; si impegna a comunicare a terzi i dati personali solo previo consenso dell'interessato (fatte salve le ipotesi previste dalla legge).

Media Steel assicura ai propri dipendenti condizioni di lavoro sicure, salubri e tutela l'integrità fisica e morale dei suoi collaboratori. Adotta e mantiene adeguati sistemi di gestione volti a identificare, prevenire e reagire a possibili situazioni di rischio, per garantire la salute e la sicurezza di tutto il personale.

La Società si impegna a promuovere e diffondere la cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza della gestione dei rischi, promuovendo comportamenti responsabili e preservando, soprattutto con azioni preventive, la salute e la sicurezza di tutti i dipendenti e collaboratori.

#### 4.1.1. Doveri dei dipendenti e collaboratori

Ciascun collaboratore svolge i propri compiti con impegno, attenzione, senso di responsabilità, lealtà e serietà, nel pieno rispetto della legge, dei contratti e regolamenti e delle direttive aziendali.

Nelle relazioni interpersonali devono essere evitati comportamenti e discorsi offensivi o che possono turbare la sensibilità della persona con immagini, allusioni insistenti e qualsiasi tipo di molestia. Coloro che ricoprono incarichi di coordinamento devono comportarsi con cortesia e rispetto nei confronti dei propri collaboratori e ne promuovono la crescita professionale.

Ogni collaboratore ai vari livelli si impegna a lavorare con diligenza per tutelare i beni aziendali, adottando comportamenti appropriati e responsabili, tendenti all'utilizzo scrupoloso e parsimonioso di quanto affidatogli, evitando utilizzi impropri o sconvenienti delle attrezzature e dei materiali.

Chiunque è tenuto al rispetto rigoroso della riservatezza sui dati e sulle notizie apprese in ragione dell'attività svolta. A seconda del proprio livello di responsabilità, è tenuto a conservare e proteggere l'integrità, la riservatezza e l'accesso alle informazioni aziendali affidategli.

Tutti i collaboratori sono tenuti ad evitare situazioni che portino ad un conflitto di interessi e ad astenersi dal trarre vantaggi personali da opportunità di affari di cui sono venuti a conoscenza nello svolgimento delle proprie funzioni. Il collaboratore è tenuto ad informare l'Azienda dello svolgimento di attività esterne, quando queste possono apparire in conflitto di interessi. Nel caso in cui si determini la possibilità di un conflitto di interessi, il collaboratore è tenuto a darne comunicazione al proprio responsabile, il quale informa l'Organismo di Vigilanza (di seguito anche ODV), che è tenuto a pronunciarsi sull'effettiva portata del conflitto.

Nel caso che terzi indipendenti (quali consulenti, agenti, fornitori, distributori e collaboratori in genere) adottino comportamenti incompatibili con i principi del Codice Etico, è obbligo dei dipendenti segnalare immediatamente il caso al proprio superiore o direttamente all'ODV e adottare provvedimenti che mirino a fare cessare tali comportamenti. L'ODV a seconda della gravità del comportamento, potrà imporre l'interruzione del rapporto con il terzo in questione.

Tutti i collaboratori sono tenuti allo scrupoloso rispetto delle norme e degli obblighi derivanti dalla normativa di riferimento in tema di salute, sicurezza e ambiente, nonché al rispetto di tutte le misure richieste dalle procedure e dai regolamenti interni. Ogni collaboratore deve attenersi alle istruzioni ed alle direttive fornite dai soggetti ai quali la Società ha delegato l'adempimento degli obblighi in materia di sicurezza.

Ciascun collaboratore deve porre la massima attenzione nello svolgimento della propria attività, osservando strettamente tutte le misure di sicurezza e di prevenzione stabilite, per evitare ogni possibile rischio per sé e per i propri colleghi.

#### *4.2. Criteri di condotta nelle relazioni con i clienti*

Media Steel si impegna a non discriminare arbitrariamente i propri clienti. Lo stile di comportamento nei confronti della clientela è improntato alla disponibilità, alla chiarezza, al rispetto, alla cortesia e alla massima comprensione delle esigenze, nella consapevolezza che la fedeltà e la soddisfazione dei clienti rappresenta un patrimonio immateriale di rilevanza strategica per l'Azienda.

La dichiarazione di conoscenza del Codice Etico da parte dei clienti è condizione preliminare alla stipula dei contratti. Qualsiasi cliente, che ritenesse di essere discriminato, ha facoltà di rivolgersi all'Organismo di vigilanza per fare valere la corretta applicazione del Codice nei suoi confronti.

Ai clienti è vietato fare omaggi o offrire agevolazioni di qualsiasi natura all'indirizzo dei dipendenti o dei loro familiari, che possano indurre il personale Media Steel a comportamenti in contrasto con gli interessi, anche morali, dell'Azienda. I clienti sono altresì incoraggiati a segnalare eventuali comportamenti impropri riguardanti il personale di entrambe le parti. In ogni caso ai dipendenti e collaboratori è vietato concedere benefici e regali a clienti, sia direttamente che indirettamente, atti di cortesia e ospitalità, salvo nel caso in cui il valore, la natura e lo scopo del regalo siano considerati legali ed eticamente corretti, tali da non compromettere l'immagine dell'Azienda e che il valore e la natura del regalo siano tali da non poter essere interpretati come un mezzo per ottenere trattamenti di favore per la società.

Media Steel si impegna a garantire elevati standard di qualità dei prodotti e dei servizi offerti, sulla base di livelli riconosciuti contrattualmente e controllati sistematicamente.

L'Azienda è impegnata a sviluppare la qualità e accetta suggerimenti e reclami, in un'ottica di miglioramento continuo del rapporto con il cliente, che viene monitorato attraverso strumenti di customer satisfaction.

La rete degli Agenti di cui Media Steel si serve per raggiungere i clienti è soggetta agli stessi criteri di condotta sopra definiti.



#### 4.3. Criteri di condotta nelle relazioni con i fornitori

Media Steel si impegna a non discriminare arbitrariamente i propri fornitori e a trattarli sulla base del principio di pari opportunità. Per questo l'Azienda assicura ad ogni gara una concorrenza sufficiente e il personale addetto agli acquisti è tenuto a non precludere ad alcuno, in possesso dei requisiti richiesti, la possibilità di competere alla stipula dei contratti.

La dichiarazione di conoscenza del Codice Etico da parte dei fornitori è condizione preliminare alla stipula dei contratti.

I collaboratori che trattano con i fornitori ai vari livelli si astengono dal ricevere regali o agevolazioni di ogni genere e valore nell'ambito dei rapporti di lavoro, salvo che di valore simbolico ed altresì si astengono a loro volta dal concedere benefici e regali, a fornitori, sia direttamente che indirettamente, atti di cortesia e ospitalità, salvo nel caso in cui il valore, la natura e lo scopo del regalo siano considerati legali ed eticamente corretti, tali da non compromettere l'immagine dell'Azienda e che il valore e la natura del regalo siano tali da non poter essere interpretati come un mezzo per ottenere trattamenti di favore per la società.

Ai fini del perseguimento della sostenibilità aziendale e dei principi etici adottati, Media Steel si impegna ad introdurre, per particolari forniture, requisiti di tipo ambientale e/o sociale (ad esempio la presenza di un sistema di gestione ambientale o la tutela dei diritti dei lavoratori della filiera a monte). Tali aspetti possono costituire clausole contrattuali la cui violazione comporta meccanismi sanzionatori concordati tra le parti.

##### 4.3.1. Doveri dei fornitori

I fornitori sono tenuti ad operare nell'ambito della normativa vigente in materia contrattuale, contributiva, di sicurezza e igiene del lavoro e di tutela ambientale. Media Steel si impegna a verificare preliminarmente e a sorvegliare la corretta applicazione dei disposti normativi da parte dei fornitori. Tali aspetti sono compresi nelle condizioni contrattuali la cui violazione può comportare l'applicazione di sanzioni e/o la nullità dei contratti stessi.

Ai fornitori è vietato fare omaggi o offrire agevolazioni di qualsiasi natura all'indirizzo dei dipendenti o dei loro familiari, che possano indurre il personale Media Steel a comportamenti in contrasto con gli interessi, anche morali, dell'Azienda. I fornitori sono altresì incoraggiati a segnalare eventuali comportamenti impropri riguardanti il personale di entrambe le parti.

I fornitori non devono utilizzare, nell'espletamento della propria attività, manodopera infantile o di persone non consenzienti.

#### 4.4. Criteri di condotta nelle relazioni con la Pubblica Amministrazione

Nel pieno rispetto della legge, Media Steel si impegna a collaborare con gli organi periferici e centrali della Pubblica Amministrazione, con le Autorità di controllo del mercato, con le Agenzie per l'ambiente, l'Ispettorato del Lavoro e in generale con le Istituzioni pubbliche, fornendo informazioni chiare, esaustive e tempestive.

Nella consapevolezza della complessità dei problemi relativi alla normativa in costante evoluzione e ai doveri che incombono ad una grande azienda nelle relazioni con le diverse articolazioni della P. A., Media Steel si impegna a seguire comportamenti trasparenti e rispettosi dell'interlocutore pubblico. Quando il caso lo richiede, Media Steel mette a disposizione le proprie competenze nella definizione di soluzioni condivise, sulla base della reciproca buona fede.

Nella tutela dei propri interessi di fronte alle istituzioni pubbliche, nazionali e internazionali, Media Steel assume posizioni trasparenti, rigorose e coerenti.

Nell'ambito dei rapporti con tali soggetti i dipendenti e collaboratori si astengono dall'offrire, anche per interposta persona, denaro o altra utilità al funzionario pubblico coinvolto, ai suoi familiari o a soggetti in qualunque modo allo stesso collegati e dal ricercare o instaurare relazioni personali di favore, influenza, ingerenza con l'obiettivo di condizionarne, direttamente o indirettamente, l'attività.

Media Steel ricusa ogni comportamento che possa essere interpretato come promessa o offerta di pagamenti, beni o altre utilità di vario genere al fine di promuovere e favorire i propri interessi e trarne vantaggio.

Omaggi o regalie sono consentiti solo se di valore modesto e, comunque, se non possano essere in alcun modo interpretati come strumento per ricevere favori illegittimi, e sempre previa esplicita autorizzazione degli Amministratori.

L'Azienda rifiuta la sollecitazione di favori, regali, agevolazioni di sorta, anche a vantaggio di terzi, provenienti da rappresentanti della Pubblica Amministrazione centrale e locale a qualsiasi livello, Enti di controllo e Istituzioni pubbliche di ogni genere.

Qualsiasi dipendente che riceva direttamente o indirettamente proposte di benefici da pubblici funzionari, incaricati di pubblico servizio o dipendenti in genere della Pubblica Amministrazione o di altre Pubbliche Istituzioni che configurino simile fattispecie, deve immediatamente riferire all'Organismo di vigilanza, se dipendente, ovvero al proprio referente, se soggetto terzo.

## **5. Modalità di applicazione**

### *5.1 Organismo di Vigilanza*

L'applicazione ed il rispetto del Codice Etico sono monitorati dall'Organismo di Vigilanza.

Qualsiasi violazione del Codice può essere in qualunque momento segnalata all'Organismo di Vigilanza o al preposto per il controllo interno che si impegnano ad assicurare la segretezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge.

Le segnalazioni, al pari di ogni altra violazione del Codice rilevata in seguito ad altra attività di accertamento, sono tempestivamente valutate dall'Organismo di Vigilanza per l'adozione di eventuali provvedimenti sanzionatori.

### *5.2. Sanzioni*

Per i dipendenti di Media Steel l'osservanza delle norme del Codice Etico rappresenta parte essenziale delle proprie obbligazioni contrattuali. Pertanto la loro violazione costituisce inadempimento delle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro o illecito disciplinare e comporta l'adozione di provvedimenti proporzionati in relazione alla gravità o recidività o al grado della colpa, nel rispetto della disciplina di cui all'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro ed al risarcimento dei danni.

Le disposizioni del presente Codice si applicano anche ai prestatori di lavoro temporaneo che sono tenuti a rispettarne i precetti. Le violazioni sono sanzionate con provvedimenti disciplinari adottati nei loro confronti dalle rispettive società di somministrazione del lavoro.

Relativamente agli Amministratori ed ai Sindaci, la violazione delle norme del Codice può comportare l'adozione, da parte rispettivamente del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, di provvedimenti proporzionati in relazione alla gravità o recidività o al grado della colpa, sino alla revoca del mandato per giusta causa da proporre all'Assemblea dei Soci.

La violazione del Codice da parte dei fornitori, collaboratori, consulenti esterni e da altri destinatari diversi dai soggetti sopra menzionati, viene considerata come fatto grave, tale da determinare nel caso in cui tale rapporto sia regolato da un contratto, la risoluzione del contratto, nel rispetto della legge e del contratto e fermi restando il diritto al risarcimento del danno e la possibilità che venga instaurato un giudizio penale nei casi in cui si configuri un'ipotesi di reato.