

GRUPPO LUCEFIN_Codice Etico

Rev.00 26/04/2018

SOMMARIO

Fanno parte
del Gruppo Lucefin
le seguenti
aziende:

ACCIAI BRIANZA S.p.A. Desio (MB)
ACCIAI BRIANZA S.p.A.
divisione commerciale:
TRA.ME.T. Orbassano (TO)
CO.MET. ACCIAI s.r.l. Brescia
CO.MET. ACCIAI s.r.l.
divisione commerciale:
SIDERCONERO Osimo Stazione (AN)
COSMO ACCIAI s.r.l. Spilamberto (MO)
KSM STAHL GmbH Empfingen, D
NUOVA BASSANI s.r.l. Forlì (FC)
SIDERMARCA S.r.l. Ponzano Veneto (TV)
TRAFILIX S.p.A. Esine (BS)
TRAFIL CZECH S.r.o. Kladno, CZ
TRE VALLI ACCIAI S.p.A. Berzo Inf. (BS)

1. PREMESSE E FINALITÀ.....	p. 2
2. DESTINATARI.....	p. 2
3. PRINCIPI.....	p. 2
4. NORME DI COMPORTAMENTO.....	p. 3
4.1. Rapporti Societari.....	p. 3
4.1.1. Soci.....	p. 3
4.1.2. Organo amministrativo e delegati.....	p. 3
4.1.3. Collegio Sindacale.....	p. 3
4.1.4. Società di Revisione.....	p. 3
4.2. Rapporti con Terzi.....	p. 3
4.2.1. Clienti e Fornitori.....	p. 3
4.2.2. Enti Pubblici o Soggetti che svolgono pubbliche funzioni.....	p. 4
4.2.3. Iniziative senza scopo di lucro.....	p. 4
4.2.4. Contributi politici.....	p. 4
4.2.5. Rapporti con gli organi di informazione.....	p. 5
4.2.6. Violazione dei diritti d'autore.....	p. 5
4.3. Politiche del personale e Ambiente di lavoro.....	p. 5
4.3.1. Risorse umane.....	p. 5
4.3.2. Tutela e uso corretto del patrimonio aziendale.....	p. 6
4.4. Tutela della Sicurezza sul Lavoro.....	p. 6
4.5. Tutela dell'ambiente.....	p. 6
4.6. Amministrazione e contabilità.....	p. 6
4.7. Regalie e favori personali.....	p. 7
4.8. Informazioni Riservate e Tutela della Privacy.....	p. 7
5. MODALITÀ DI ATTUAZIONE DEL CODICE.....	p. 7
6. ORGANISMO DI VIGILANZA.....	p. 8
7. SISTEMA DISCIPLINARE.....	p. 8
7.1. Principi generali.....	p. 8
7.2. Misure nei confronti dei lavoratori dipendenti.....	p. 8
7.3. Misure nei confronti dei dirigenti.....	p. 9
7.4. Misure nei confronti degli amministratori.....	p. 9
7.5. Misure nei confronti di collaboratori esterni.....	p. 9
8. DISPOSIZIONI FINALI.....	p. 9

1. PREMESSE E FINALITÀ

Il presente Codice Etico enuncia i principi ed i valori che il Gruppo Lucefin, d'ora in avanti Lucefin o Gruppo Lucefin, intende affermare e perseguire nell'esecuzione della propria attività.

Lucefin conferma, anche attraverso l'applicazione del presente Codice Etico, di considerare l'eticità nei comportamenti quale uno dei primari punti di riferimento delle proprie attività e delle proprie scelte gestionali, nell'assoluta convinzione che l'obiettivo di conseguire interessi particolari non debba giustificare una condotta non in linea con i principi etici e con le leggi e normative vigenti.

Il Codice Etico costituisce un documento ufficiale, approvato dal Consiglio di Amministrazione di Lucefin, recante l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità verso tutti i destinatari del Codice Etico medesimo.

2. DESTINATARI

Il presente Codice si applica a tutti i livelli aziendali e destinatari del Codice sono pertanto gli Amministratori, i dipendenti e i collaboratori di Lucefin, nonché tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, instaurano rapporti o relazioni con il Gruppo Lucefin.

Il Gruppo Lucefin si impegna alla diffusione del presente Codice presso tutti i soggetti interessati, alla sua corretta interpretazione dei contenuti ed alla messa a disposizione di strumenti che ne favoriscano l'applicazione e a mettere in atto, inoltre, le necessarie misure al fine di svolgere attività di verifica e monitoraggio dell'applicazione del Codice stesso, prevedendo, sanzioni in caso di sua violazione, in conformità alla legge, ai contratti di lavoro ed al Sistema disciplinare adottato.

La violazione del Presente Codice altera il rapporto fiduciario tra Lucefin e il soggetto fisico o giuridico che l'ha posto in essere; tale violazione è da ritenersi parte integrante delle obbligazioni ai sensi dell'art. 2104 del Codice Civile Italiano.

Lucefin si impegna a mantenere aggiornato il proprio Codice Etico e di Comportamento, al fine di adeguarlo all'evoluzione dell'intero Gruppo e delle normative di legge.

3. PRINCIPI

Per il raggiungimento dei propri obiettivi il Lucefin si ispira ai seguenti principi:

- rispetto di tutte le disposizioni di legge e regolamentari vigenti nei Paesi nei quali il Gruppo opera
- onestà, trasparenza ed affidabilità
- eguaglianza ed imparzialità nel trattamento dei clienti, dipendenti e collaboratori non subordinati
- professionalità, lealtà, correttezza e buona fede
- rispetto dei propri dipendenti e collaboratori non dipendenti, e delle persone in generale
- rispetto dei principi della separazione delle funzioni
- tutela dell'ambiente e sicurezza sul luogo di lavoro
- protezione della salute.

Lucefin non inizierà o proseguirà alcun rapporto con chi manifesti di non voler rispettare i predetti principi. Nell'espletamento delle proprie mansioni lavorative, ciascun dipendente dovrà astenersi dallo svolgere attività che non siano svolte nell'interesse del Gruppo o che possano essere in conflitto di interessi, anche solo potenziale con Lucefin.

4. NORME DI COMPORTAMENTO

Nell'amministrazione di Lucefin devono essere osservati, nell'interesse dei soci, dei dipendenti, dei collaboratori non dipendenti e di tutti coloro che entrano in relazioni d'affari e/o in contatto con il Gruppo, i principi più idonei a garantire la migliore realizzazione delle attività nel rispetto delle norme di legge e delle disposizioni del Codice Etico.

4.1. Rapporti Societari

4.1.1. Soci

Lucefin vigila affinché i soci non si pongano in contrasto con gli interessi sociali, ovvero operando in modo conflittuale con lo stesso Gruppo Lucefin.

Lucefin coinvolge tutti i soci nell'adozione delle decisioni sociali di competenza.

Lucefin assicura informazione, nonché trasparenza ed accessibilità ai dati ed alle documentazioni.

4.1.2. Organo amministrativo e delegati

L'organo amministrativo di ciascuna società facente parte del Gruppo Lucefin svolge le proprie funzioni con professionalità, autonomia, indipendenza e responsabilità nei confronti di ciascuna azienda del Gruppo, dei soci, dei creditori sociali e dei terzi.

Ciascun dirigente, nell'ambito delle proprie competenze, è tenuto ad essere partecipe e ad agevolare il funzionamento del sistema di controllo aziendale, sensibilizzando in tal senso il personale dipendente ed ha l'onere di astenersi dall'effettuare qualsiasi attività collaterale, che possa ledere gli interessi di Lucefin.

4.1.3. Collegio Sindacale

Laddove tra le società del Gruppo Lucefin è prevista la nomina del Collegio Sindacale e/o del Sindaco Unico i membri del Collegio o il Sindaco Unico adempiono alle proprie funzioni con imparzialità, autonomia ed indipendenza, al fine di garantire un efficace controllo ed un monitoraggio costante della situazione economico-finanziaria della Società, nonché la conformità ed adeguatezza dell'assetto organizzativo ed amministrativo assunto.

4.1.4. Società di Revisione

La holding Lucefin si avvale di una società di revisione, iscritta al registro del Ministero della Giustizia, per l'espletamento delle funzioni di controllo e vigilanza contabile sancite dagli art. 2409 ter e seg. Codice Civile.

La Società di revisione incaricata deve avere libero accesso ai dati, alle documentazioni ed informazioni necessarie ed utili all'espletamento dell'incarico.

4.2. Rapporti con Terzi

4.2.1. Clienti e Fornitori

Nei rapporti con clienti e fornitori (compresi i collaboratori non dipendenti) è fatto obbligo agli amministratori, dipendenti e collaboratori di Lucefin di:

- fornire accurate, veritiere ed esaurienti informazioni circa prodotti e servizi offerti da Lucefin affinché il cliente possa assumere decisioni consapevoli
- fornire prodotti e servizi che soddisfino le richieste del cliente e ne tutelino la salute e sicurezza dei lavoratori
- attenersi a verità nelle comunicazioni tecniche, commerciali o di qualsiasi altro genere

GRUPPO LUCEFIN_Codice Etico

- osservare scrupolosamente la normativa vigente e le procedure interne
- adottare nella selezione delle aziende fornitrici, in possesso dei requisiti richiesti, criteri di valutazione oggettivi e trasparenti e tali da appurare la rispettabilità e legittimità dell'attività svolta.
- ottenere la collaborazione dei fornitori nell'assicurare il soddisfacimento delle esigenze dei clienti in termini di qualità, costo e tempi di consegna
- osservare e rispettare nei rapporti di fornitura le disposizioni di legge e le condizioni contrattualmente previste
- ispirarsi ai principi di correttezza e buona fede nella corrispondenza e nel dialogo con i fornitori e clienti, in linea con le più rigorose pratiche commerciali
- non svolgere o essere coinvolti in attività che implicano la corruzione, il riciclaggio e la ricettazione
I fornitori e i clienti non devono utilizzare, nell'esecuzione delle proprie attività, manodopera infantile o di persone non consenzienti o non in regola con il permesso di soggiorno.

4.2.2. Enti Pubblici o Soggetti che svolgono pubbliche funzioni

Qualora, nell'espletamento delle attività aziendali si intrattengano rapporti con Istituzioni, Enti o Imprese pubbliche e con soggetti che esercitano pubbliche funzioni o prestano pubblici servizi, Lucefin assicura l'assoluto rispetto dei principi di correttezza, trasparenza e collaborazione, nonché il rispetto delle leggi e della normativa vigente.

I dipendenti / collaboratori Lucefin si astengono da ogni offerta, promessa o dazione di denaro o di altra utilità che possa condizionare l'adempimento dei doveri dell'ufficio o del servizio da parte di un Pubblico Ufficiale o di un incaricato di pubblico servizio.

Lucefin evita qualsiasi condotta fraudolenta finalizzata a conseguire contributi, finanziamenti, mutui agevolati, sovvenzioni o altre erogazioni ad opera di Enti Pubblici.

Si prevede un ulteriore veto all'alterazione del funzionamento di sistemi informatici o telematici o di manipolare i dati in essi contenuti al fine di ottenere un ingiusto profitto arrecando danno alla Pubblica Amministrazione.

4.2.3. Iniziative senza scopo di lucro

Lucefin favorisce le attività "no profit" al fine di testimoniare il proprio impegno per la soddisfazione degli interessi meritevoli di apprezzamento sotto il profilo sanitario, etico, giuridico e sociale delle comunità in cui esso opera.

Le sponsorizzazioni, che possono riguardare i temi del sociale, dello sport, dello spettacolo, dell'arte e della cultura possono essere destinate solo ad eventi che offrano garanzia di legittimità e legalità. In ogni caso, nella scelta delle proposte cui aderire, Lucefin deve prestare attenzione ad ogni possibile conflitto di interessi di ordine personale ed aziendale.

4.2.4. Contributi politici

Nessun dipendente / collaboratore è autorizzato ad erogare per conto di Lucefin alcun finanziamento o contributo, diretto o indiretto, a partiti, movimenti, organizzazioni/candidati politici, associazioni, né effettuare sponsorizzazioni di manifestazioni o congressi che abbiano come finalità la propaganda politica, se non nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente in materia e salvo che venga autorizzato.

4.2.5. Rapporti con gli organi di informazione

I rapporti con gli organi di informazione sono riservati agli specifici organi aziendali nelle rispetto delle procedure interne.

Per tanto:

- i dipendenti/collaboratori di Lucefin non possono rilasciare dichiarazioni pubbliche, dati ed informazioni riguardanti il Gruppo Lucefin.
- la partecipazione dei dipendenti/collaboratori, in nome di Lucefin o in rappresentanza dello stesso, a comitati e associazioni di ogni tipo, siano esse scientifiche, culturali o di categoria, deve essere regolarmente autorizzata da Lucefin.

Le informazioni devono essere trasparenti veritieri e corrette e non devono essere formulate con modalità tali da generare equivoci o ambiguità.

4.2.6. Violazione dei diritti d'autore

E' fatto obbligo a ogni dipendente/collaboratore di operare nel rispetto della normativa vigente sia in materia di diritto d'autore, sia di tutela degli strumenti/segni di riconoscimento quali marchi, brevetti, modelli e disegni. In quest'ultimo contesto Lucefin vieta esplicitamente di contraffare e/o utilizzare tali segni distintivi.

4.3. Politiche del personale e Ambiente di lavoro

4.3.1. Risorse umane

Le risorse umane sono considerate elemento indispensabile per l'esistenza e lo sviluppo futuro di Lucefin. Affinché le capacità di ciascun dipendente possano essere valorizzate e ciascun dipendente possa esprimere il proprio potenziale, si dovranno:

- applicare criteri di merito professionale nell'adottare qualsiasi decisione nei confronti dei dipendenti
- garantire a ciascun dipendente eguali opportunità, con riferimento a tutti gli aspetti del rapporto di lavoro con Lucefin, inclusi, a titolo esemplificativo, i corsi di aggiornamento e formazione, etc.
- bandire qualsiasi forma di discriminazione basata sui criteri diversi dal merito.

Tutto il personale deve essere assunto con regolare contratto di lavoro secondo quanto previsto dagli obblighi di legge: in fase di 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.

Lucefin vieta l'impiego di personale straniero senza regolare permesso di soggiorno.

I dipendenti sono tenuti a collaborare al mantenimento di un clima aziendale di reciproco rispetto e a non porre in essere atteggiamenti che possano ledere la dignità, l'onore e la reputazione di ciascuno. Lucefin si adopera affinché tutte le attività relative alla gestione del personale siano svolte senza discriminazioni relative all'età, al genere, alle preferenze sessuali, all'identità etnica, allo stato di salute, alla nazionalità, alle opinioni politiche, alle credenze religiose, alla disabilità, alla condizione sociale, ecc. Lucefin si aspetta che il personale rispetti tutte le disposizioni legislative e regolamentari in materia di discriminazioni e molestie.

Nelle relazioni interpersonali dovranno essere evitati comportamenti e discorsi offensivi o che possono turbare la sensibilità della persona con immagini, allusioni insistenti e qualsiasi tipo di molestia.

E' in particolare fatto divieto assoluto a tutto il personale di distribuire, detenere, consultare, visionare, divulgare, diffondere presso i locali di Lucefin materiale pornografico di immagini virtuali con specifico riferimento a quelli realizzati utilizzando immagini di minori.

4.3.2. Tutela e uso corretto del patrimonio aziendale

I dipendenti / collaboratori Lucefin sono tenuti ad operare con diligenza per tutelare i beni aziendali attraverso comportamenti consapevoli. A tal fine devono conservare e difendere i beni, materiali e immateriali, e le risorse che gli sono affidate nell'ambito della propria attività. Dovranno essere evitati usi impropri che possano causare danni o riduzione di efficacia ed efficienza.

4.4. Tutela della Sicurezza sul Lavoro

Lucefin si impegna a garantire ai propri amministratori, dirigenti, dipendenti e collaboratori il mantenimento di un ambiente di lavoro salubre e sicuro, in modo da evitare le possibilità di incidenti e/o infortuni.

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

4.5. Tutela dell'ambiente

Nella consapevolezza che l'attività produttiva riveste una rilevanza ambientale, Lucefin si ispira al massimo rispetto dell'ambiente esterno ed interno a tutela di tutti le parti coinvolte. Per questo persegue il miglioramento continuo delle tecnologie e delle prassi produttive, allo scopo non solo di assicurare il rispetto della normativa vigente, ma anche al fine di adottare le migliori soluzioni che la tecnologia è in grado di offrire.

4.6. Amministrazione e contabilità

Ogni operazione o transazione deve essere correttamente registrata in contabilità secondo i criteri indicati dalla legge e dai principi contabili applicabili nei rispettivi Paesi di appartenenza. Affinché la contabilità risponda ai requisiti di verità, per ogni operazione deve essere conservata agli atti di ciascuna Società del Gruppo un'adeguata e completa documentazione di supporto dell'attività svolta, in modo da consentire l'effettuazione di controlli per accertare:

- l'accurata registrazione contabile
- l'immediata determinazione delle caratteristiche e delle motivazioni alla base dell'operazione medesima
- l'agevole ricostruzione formale cronologica dell'operazione
- la verifica del processo di decisione, di realizzazione, nonché l'individuazione dei vari livelli di responsabilità.

Ciascuno è, pertanto, tenuto a collaborare, per quanto di propria competenza, affinché qualsiasi fatto relativo alla gestione della Società sia correttamente registrato nella contabilità.

Nessuno deve fare una dichiarazione falsa o ingannevole ai revisori interni o esterni. Inoltre, non si deve celare o falsare le informazioni in modo da rendere le dichiarazioni, fornite a tali revisori, chiare e non fuorvianti.

Ogni registrazione contabile dovrà riflettere ciò che risulta dalla documentazione di supporto. Pertanto, sarà compito di ciascun amministratore, dirigente, dipendente e collaboratore non subordinato a ciò deputato, fare in modo che la documentazione di supporto sia facilmente reperibile ed ordinata secondo criteri logici.

Viene fatto divieto di falsificazione e/o omessa circolazione e/o utilizzo di banconote, monete, valori di bollo e carta filigranata falsificate.

I dipendenti e i collaboratori non dipendenti di Lucefin che venissero a conoscenza di omissioni, falsificazioni o trascuratezze nelle registrazioni contabili, sono tenuti a riferirne all'Organismo di Vigilanza della società del Gruppo Lucefin interessata della segnalazione.

4.7. Regalie e favori personali

L'amministratore, dirigente e/o il dipendente e/o collaboratore non potrà:

- ricevere alcuna forma di corrispettivo da parte di chiunque per l'esecuzione di un atto del proprio ufficio
- dare o ricevere, sotto alcuna forma, sia diretta che indiretta, regali, omaggi, ospitalità, salvo che il valore degli stessi sia di modico valore, di normale uso e tale da non compromettere l'immagine di Lucefin
- subire alcuna forma di condizionamento da parte di terzi estranei a Lucefin, per l'assunzione di decisioni e/o l'esecuzione di atti relativi alla propria attività lavorativa.

L'amministratore, dirigente e/o dipendente che riceva omaggi, o altra forma di beneficio, non direttamente ascrivibili a normali relazioni di cortesia, dovrà assumere ogni opportuna iniziativa al fine di rifiutare detto omaggio.

Nel caso di una trattativa, i rappresentanti si impegnano a non:

- offrire opportunità di lavoro e/o commerciali a favore del personale coinvolto nella trattativa, o a loro familiari
- offrire omaggi, salvo non si tratti di atti di cortesia commerciale o utilità d'uso di modico valore
- sollecitare od ottenere informazioni riservate che possano compromettere l'integrità o la reputazione di Lucefin.

4.8. Informazioni Riservate e Tutela della Privacy

Le attività di Lucefin richiedono costantemente trattamenti dei dati, comuni e/o personali gestiti in forma elettronica e/o cartacea nel rispetto della normativa vigente in materia.

Ciascun dipendente/collaboratore è tenuto al rispetto rigoroso della riservatezza dei dati e delle informazioni apprese in ragione dell'attività svolta. A seconda del proprio livello di responsabilità, è tenuto a conservare e proteggere l'integrità e l'accesso alle informazioni aziendali affidategli.

5. MODALITÀ DI ATTUAZIONE DEL CODICE

Ogni dipendente/collaboratore nonché gli enti che a qualunque titolo svolgono la propria attività a favore dell'azienda sono tenuti a conoscere le norme contenute nel codice e le norme di riferimento che regolano l'attività svolta nell'ambito della sua funzione, derivanti dalla legge o da procedure e regolamenti interni. Ogni dipendente/collaboratore deve altresì accettare i propri impegni derivanti dal presente codice, nel momento di costituzione del rapporto di lavoro, di prima diffusione del codice o di sue eventuali modifiche o integrazioni rilevanti. In particolare, i dipendenti/collaboratori hanno l'obbligo di:

- Astenersi da comportamenti contrari alle norme contenute nel codice
- Rivolgersi ai propri superiori, referenti aziendali o all'organismo preposto alla vigilanza sul codice, in caso di richiesta di chiarimenti sulle modalità di applicazione delle stesse
- Riferire (in forma non anonima) tempestivamente ai superiori, ai referenti aziendali o all'organismo preposto alla vigilanza sul codice, qualsiasi notizia, di diretta rilevazione o riportata da altri, in merito a possibili loro violazioni e qualsiasi richiesta
- Collaborare con le strutture deputate a verificare le possibili violazioni
- Informare adeguatamente ogni terza parte con la quale vengano in contatto nell'ambito dell'attività lavorativa circa l'esistenza del codice e gli impegni ed obblighi imposti dallo stesso ai soggetti esterni
- Esigere il rispetto degli obblighi che riguardano direttamente la loro attività
- Adottare le opportune iniziative interne e, se di propria competenza, esterna in caso di mancato adempimento da parte di terzi dell'obbligo di conformarsi alle norme del codice.

6. ORGANISMO DI VIGILANZA

Viene appositamente costituito un Organismo di Vigilanza a cui competono le seguenti mansioni in merito all'attuazione del codice:

- monitorare l'applicazione del codice da parte dei soggetti interessati, attraverso l'applicazione di specifici audit, e accogliendo eventuali segnalazioni fornite dalle parti interne ed esterne
- relazionare periodicamente al consiglio di amministrazione sui risultati dell'attività svolta, segnalando eventuali violazioni del codice di significativa rilevanza
- esprimere pareri in merito alla revisione di politiche e procedure, allo scopo di garantirne la coerenza con il codice
- provvedere, ove necessario, alla proposta di revisione periodica del codice.

7. SISTEMA DISCIPLINARE

7.1. Principi generali

L'osservanza delle norme contenute nel Codice Etico deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali previste per i dipendenti di Lucefin (ai sensi dell'articolo 2104 del codice civile), nonché per i collaboratori non dipendenti del Gruppo.

Il Codice Etico può ritenersi efficacemente attuato solo se introduce un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in esso indicate.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta sono assunte da Lucefin in piena autonomia, indipendentemente dall'illecito che eventuali condotte possano determinare.

7.2. Misure nei confronti dei lavoratori dipendenti

Esse possono essere distinte in provvedimenti disciplinari conservativi e provvedimenti disciplinari risolutivi e vengono applicate sulla base del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate. Le sanzioni verranno altresì proporzionate, a seconda della loro gravità, in: rimprovero verbale, rimprovero scritto, multa non superiore a 3 ore di retribuzione, sospensione dal lavoro e dalla retribuzione sino ad un massimo di 3 giorni, licenziamento con preavviso, licenziamento senza preavviso.

Per meglio chiarire i criteri di correlazione tra i comportamenti ed i provvedimenti disciplinari adottati, si prevede che:

- 1) Incorre nei provvedimenti disciplinari conservativi il lavoratore che:
 - violi le procedure interne o tenga un comportamento non conforme alle prescrizioni del Codice Etico o adottati, nell'espletamento delle sue mansioni, un comportamento non conforme alle direttive Antinfortunistiche.
- 2) Incorre nei provvedimenti disciplinari risolutivi il lavoratore che:
 - adotti un comportamento non conforme alle direttive del Codice Etico e diretto al compimento di un reato tale da far venire meno la fiducia della Società nei confronti del lavoratore o tale da determinare la concreta applicazione a carico della stessa di condanne previste dal contratto di lavoro
 - adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree "a rischio", un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del Codice Etico che possa provocare alla Società grave danno morale o materiale e che non consenta la prosecuzione del rapporto neppure in via temporanea.

Le sanzioni disciplinari ed il Codice Etico, sono portate a conoscenza del lavoratore mediante affissione in un luogo accessibile a tutti.

7.3. Misure nei confronti dei dirigenti

Quando la violazione dei principi previsti dal Codice Etico sia commessa da dirigenti, saranno adottate le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di riferimento.

7.4. Misure nei confronti degli amministratori

In caso di violazione del Modello o del Codice Etico da parte degli amministratori Lucefin, l'Organismo di Vigilanza informerà l'intero Consiglio di Amministrazione ed il soggetto incaricato della revisione legale del bilancio d'esercizio della società interessata, i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative.

7.5. Misure nei confronti di collaboratori esterni

Ogni comportamento posto in essere dai collaboratori non dipendenti o dai partners commerciali di Lucefin, in contrasto con le linee di condotta indicate dal Codice Etico e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dalla legge, potrà determinare la risoluzione del contratto, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento del maggior danno qualora da tale comportamento derivino danni concreti allo stesso Gruppo Lucefin.

8. DISPOSIZIONI FINALI

Il presente Codice Etico è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione del Gruppo Lucefin ed ogni modifica dovrà essere approvata dallo stesso.

Il Consiglio di Amministrazione